

Arbeidsgivers rett og mulighet til fjernsynsovervåkning på arbeidsplassen

Er lovgivningen lett nok tilgjengelig?

Kandidatnummer: 526

Leveringsfrist: 25. april 2015

Antall ord: 16089



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Tema.....	1
1.2	Problemstilling	3
1.3	Rettskildebildet	3
1.3.1	Lov, forskrifter og forarbeider.....	3
1.3.2	Rettspraksis.....	4
1.3.3	Internasjonal rett og rettspraksis.....	4
1.4	Begrepsavklaring	5
1.4.1	Arbeidsgiver	5
1.4.2	Arbeidstaker.....	5
1.4.3	Personopplysninger	6
1.4.4	Personvern	8
1.4.5	Fjernsynsovervåkning.....	8
1.4.6	Behandlingsansvarlig.....	9
1.4.7	Databehandler	11
1.4.8	Registrert	11
1.5	Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven	12
1.6	Metodisk spørsmål og videre avgrensning.....	12
2	PERSONVERN HENSYN, INTERNASJONALT REGELVERK OG RETTSPRAKSIS	13
2.1	Personvernperspektivet – integritet, beslutning og makt.....	13
2.2	Personvern i lovgivning og rettspraksis	13
2.2.1	Lovgivningen.....	13
2.2.2	Rettspraksis.....	14
2.3	Den europeiske Menneskerettskonvensjonen	15
2.4	FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP).....	16
2.5	Personverndirektivet	16
2.6	ILO Protection of workers' personal data.....	16
2.7	Internasjonal rettspraksis.....	17
3	HVILKEN MULIGHET HAR ARBEIDSGIVER TIL FJERNSYNSOVERVÅKNING?	20
3.1	Innføring av kontrolltiltak etter aml. § 9-1	20
3.1.1	Hva er kontrolltiltak?	21
3.1.2	Vilkår for innføring av kontrolltiltak i bedriften	21

3.2	Alminnelige vilkår for fjernsynsovervåkning	25
3.2.1	Spesielt om samtykke etter personopplysningsloven § 8 første ledd	30
3.2.2	Nærmere om «formål» etter personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven...	32
3.2.3	Gjenbruk av opplysninger	33
3.3	Alminnelig overvåkning av næringslokaler	35
3.4	Overvåkning av arbeidstaker av sikkerhetsgrunner	37
3.5	Overvåkning ved konkret mistanke om mislighold	39
3.6	Adgang til skjult overvåkning?	40
4	RETTSPOLITISKE VURDERINGER OG AVSLUTNING	43
4.1	Er regelverket tilgjengelig nok?	43
4.2	Har arbeidsgiver for liten/for stor tilgang til å bruke fjernsynsovervåkning?.....	44
4.3	Konklusjon.....	45
5	LITTERATURLISTE	46
5.1	Lover	46
5.1.1	Norsk lovgivning	46
5.1.2	Internasjonal lovgivning	47
5.2	Forarbeid	47
5.3	Rettspraksis	48
5.3.1	Norsk rettspraksis	48
5.3.2	Forvaltningspraksis.....	48
5.3.3	Internasjonal rettspraksis	49
5.4	Forskrifter.....	49
5.5	Juridisk litteratur	49
5.6	Artikler	49
5.7	Andre kilder	50

1 Innledning

1.1 Tema

Både samfunn og teknologi utvikles i dag i et høyt tempo. Gjerne raskere enn hva de fleste av oss greier å følge med på. Dette gjelder i aller høyeste grad også i arbeidslivet. Måtene vi jobber på, og teknologien vi bruker er helt annerledes i dag enn for bare noen få år siden. I arbeidslivet blir vi stadig mer og mer avhengig av teknologi. At teknologien utvikles gjør at arbeidet blir mer effektivt og at man ikke trenger å bruke mye tid på for eksempel skjemaer og annet papirarbeid. Men det er ikke bare positive sider, at teknologien utvikles raskt betyr at den stadig kan komme i konflikt med sentrale menneskerettigheter som retten til privatliv, personvernet. Det blir flere og flere måter å overvåke noen på, og utstyret blir mindre og mindre, og mer hendig. Informasjon blir mer og mer digitalisert, og lettere tilgjengelig for både de med rett til innsyn og de uten slik rett. Det gjør at det blir stadig enklere å få tak i opplysninger om enkeltindivider. Personvernet til den enkelte blir satt opp mot arbeidsgivers behov for sikkerhet og effektivitet, og pressefrihet eller forbrukerinteresser. Den enkeltes rett til et sterkt personvern blir utfordret til enhver tid av at samfunnet og teknologien utvikles. Samtidig utvikles ikke lovgivningen like raskt, noe som gjør at enkeltindividet ikke er like godt beskyttet mot for eksempel overvåkning til enhver tid.

Det er ikke mange år siden det ble spådd at internett kom til å bli en flopp og forsvinne. Nå bruker man internett til nesten alt mulig, og informasjon man før måtte til et bibliotek for å finne kan man nå sitte hjemme med sin bærbare PC i fanget og google seg til svar på det man lurer på. Nå tar roboter og teknologier over stadig mer av arbeidet som før måtte gjøres for hånd. Nå bruker medier droner for å få bedre bilder og oversikt.

Et annet eksempel på utvikling av teknologi er bruk av droner.¹ Hvem ville trodd for noen år siden at slukningsarbeidet i en storbrann som brannen i Årdal ville kunne bli forstyrret av at mediehusene brukte droner for å sende live bilder hjem til folk?² Denne typen teknologi har så

¹ En drone er et fjernstyrt/selvstyrt luftfartøy (på engelsk Unmanned Aerial Vehicle, UAV). De har ofte integrert kamera eller andre sensorer for rekognosering/overvåkning, de kan også brukes til å bære våpen, eller styrt bomber, jfr. Store Norske Leksikon.

² <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/politiet-droner-kunne-forstyrret-brannhelikoptre-i-laerdal/a/10142809/>

vidt begynt å gjøre sitt inntog, men er allerede blitt lettere håndterlig enn de første modellene som kom på markedet. Droner skaper også uante muligheter for en arbeidsgiver til å fjernsynsovervåke arbeidstaker. Med lyd og bilde har det før vært lettest å fjernsynsovervåke arbeidstaker på en fast arbeidsplass. Bruk av for eksempel droner åpner for å følge arbeidere ute på for eksempel byggeplasser eller andre arbeidsplasser enn kun de stasjonære.

I en del tilfeller vil en arbeidsgiver ha behov for å overvåke (kontrollere) at arbeidsdagen i en virksomhet går som den skal sikkerhetsmessig, effektivitetsmessig og at virksomheten ikke blir utsatt for tyveri eller underslag. Teknologiens utvikling gjør at arbeidsgivere i gitte tilfeller kan ha bedre muligheter til å kontrollere ansatte enn hva lovgivningen har mulighet til å regulere. Et nyttig overvåkningstiltak er bruk av kamera, enten de gir opptak, overfører bilde direkte, tar opp lyd eller ikke. Kameraovervåkning reguleres i personopplysningsloven kapittel VII. Men for å kunne innføre fjernsynsovervåkning/kameraovervåkning (se nærmere delkapittel 1.4.5) må vilkårene for innføring av kontrolltiltak i arbeidsmiljøloven kapittel 9 være oppfylt.³

Høyesteretts kjæremålsutvalg uttalte i Rt. 2001 s. 668 at målrettet og hemmelig videoovervåkning er en alvorlig integritetskrenkelse overfor den som er overvåket. Saken gjaldt hemmelig overvåkning som hadde som formål å overvåke den personen som stod i den aktuelle kassen. Personvernet og den enkeltes integritet står sterkt når vurdering av om skjulte overvåkningstiltak skal tillates. Det vil si at det må være meget gode grunner for at dette skal tillates. Også bevis som bygger på et slikt skjult opptak vil kunne være ulovlig, for eksempel avhør som bygger på slikt opptak.⁴ Det neste kapittelet (2) vil ta for seg hva internasjonal lovgivning og rettspraksis sier om personvern hensynet, og vurderingen mot hensynet til arbeidsgivers behov.

Grunnlaget for oppgaven er at jeg ønsker å se på de ulike rettsgrunnlagene arbeidsgiver har for å innføre fjernsynsovervåkning i bedriften sin, og hvilke rettigheter arbeidstaker har om det skulle bli snakk om å innføre et slik virkemiddel. I egen arbeidshverdag opplever jeg flere typer kontrolltiltak; inn- og utstempling, overvåkningskameraer, sporadisk veskesjekk og så

³ I denne avhandlingen vil fjernsynsovervåkning og kameraovervåkning bli brukt som synonymer

⁴ Mette Borchgrevink, *Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern*, CompLex nr. 5/2011, s. 47

videre. Dette har gjort at jeg ble nysgjerrig på hvilke rettigheter og krav både arbeidsgiver og arbeidstaker har når det kommer til overvåkning og kontroll i en virksomhet. Etter hvert som jeg satte meg inn i temaet for avhandlingen ble jeg klar over hvor spredt lovgivningen for innføring av kontrolltiltak i arbeidslivet er. En del av vurderingen i denne avhandlingen blir derfor om reglene burde være samlet på et sted. I denne avhandlingen møtes rettsområdene arbeidsrett og personvernrett.

1.2 Problemstilling

Min problemstilling stiller spørsmålet om hvor langt arbeidsgiver kan gå rettslig sett, når det kommer til bruk av fjernsynsovervåkning i virksomheten, og hva det er som eventuelt begrenser muligheten. Under dette kommer spørsmålet om hvor vidt lovgivningen er lett nok tilgjengelig for den som skal bruke den. I dag er lovgivningen spredt på ulike lover og forskrifter: Er det da slik at rettigheter og plikter er vanskelig tilgjengelig for de som skal benytte dem?

Grensen for om et kontrolltiltak er legitimt eller ikke vil ofte ligge i vurderingen mellom arbeidstakers rett til personvern og arbeidsgivers behov for å kontrollere sikkerhet og forebygge uønskede hendelser i virksomheten, jfr. personopplysninglovens § 8 og § 38, jfr. arbeidsmiljøloven § 9-1. Som avhandlingen vil vise, vil en konkret vurdering av det enkelte tilfellet være avgjørende for om det vil være lovlig med fjernsynsovervåkning, og om arbeidsgivers behov for kontroll skal gå foran arbeidstakers personvern hensyn. Avhandlingen vil ta for seg både de generelle reglene for kontrolltiltak i seg selv, og fjernsynsovervåkning som sådan.

1.3 Rettskildebildet

1.3.1 Lov, forskrifter og forarbeider

Hovedområdet for denne oppgaven reguleres hovedsakelig i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17 juni 2005 nr. 62⁵ og lov om behandling av personopplysninger. 14 april nr. 31.⁶ Gjennom lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (men-

⁵ Heretter arbeidsmiljøloven eller aml.

⁶ Heretter personopplysningsloven eller popplyl.

neskerettsloven, mrl.) § 2 er Den europeiske Menneskerettskonvensjon inntatt som norsk lov. Reglene er generelle i formen, og suppleres med rettsregler som er konkretisert gjennom rettspraksis,⁷ forarbeider og forskrifter.

Avhandlingen vil også gå gjennom en del forvaltningspraksis, herunder klagesaker til personvernemnda. Personvernemnda er et uavhengig forvaltningsorgan opprettet i medhold av personopplysningsloven § 43 første ledd, og de behandler klager på vedtak fra Datatilsynet.⁸ Internasjonal forvaltningspraksis som har betydning for denne avhandlingen er Artikkel 29-gruppens «opinions».⁹ Gruppen er satt sammen av representanter fra medlemsstatenes tilsynsorgan, Norge har som ikke-medlem observatørstatus. Denne gruppen gir rådgivende uttalelser om hvordan personopplysninger skal behandles, men uttalelsene er ikke bindende. Selv om de ikke er bindende er tendensen at både kommisjonen og Datatilsynet følger veiledningene fra gruppen.

1.3.2 Rettspraksis

Det er en del rettspraksis fra dette rettsområdet både internasjonalt og nasjonalt. Fra internasjonal praksis vil jeg i hovedsak gå gjennom dommer fra Den Europeiske Menneskerettsdomstolen. Domstolen forkortes gjerne til EMD, og behandler saker som dreier seg om Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK). Fra nasjonal rett finnes en del praksis fra ulike nivåer som Høyesterett, lagmannsretten og ulik forvaltningspraksis.

1.3.3 Internasjonal rett og rettspraksis

Norge er bundet av folkeretten og internasjonale konvensjoner på mange områder, jfr. menneskerettsloven § 2. Blant annet er vi bundet av Den Europeiske menneskerettskonvensjon. For personvern og privatliv gjelder spesielt artikkel 8. Likedan er vi bundet av FN-konvensjon om sivile og politiske rettigheter, hvor spesielt artikkel 17 gjelder for denne avhandlingen. En av de viktigste direktivene for personvern er personverndirektivet, 95/46/EF. Dette direktivet

⁷ Ot.prp. nr. 92(1998-1999)s. 21

⁸ Nemndas beskrivelse på www.personvernemnda.no

⁹ Gruppen leder ut fra artikkel 29 i personverndirektivet og er en arbeidsgruppe som er uavhengig og rådgivende angående behandling av personopplysninger.

har i stor grad påvirket norsk lovgivning på personvernområdet, og kommer fra Europaparlamentet og Europarådet. International Labour Organization (ILO) kommer med retningslinjer på ulike arbeidsrettsområder, Norge er ikke bundet av disse, men man finner igjen mye likt i norsk rett (se nærmere om ILO i delkapittel 2.6).

Den Europeiske Menneskerettsdomstol har behandlet mange saker om arbeidstakeres personvern når det kommer til innføring av kontrolltiltak. Noen av disse vil bli gjennomgått i denne avhandlingen. I tillegg til dommer fra EMD, vil det også bli sett på noen avgjørelser fra EU-domstolen.

1.4 Begrepsavklaring

De viktigste arbeids- og personvernrettslige begrepene som brukes i denne avhandlingen, avklares i dette delkapittelet.

1.4.1 Arbeidsgiver

Arbeidsmiljøloven § 1-8 annet ledd første punktum definerer arbeidsgiver som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Etter bestemmelsen gjelder loven også for den som er stedfortreder for arbeidsgiver.

Arbeidsgiver har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, og dette utgjør arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten er hjemlet gjennom lang tids praksis, arbeidsavtaler mellom partene i arbeidslivet og ulovfestet personvern.¹⁰ Arbeidsgivers styringsrett begrenses blant annet av arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven, ulovfestet personvern og kollektive arbeidsavtaler.

1.4.2 Arbeidstaker

Arbeidstaker er i aml. § 1-8 første ledd beskrevet som «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste.» I alminnelighet er arbeidstaker en som utfører et arbeid mot en gjenytelse fra den han/hun utfører arbeid for. Et særtrekk ved arbeidsavtalen er at det foreligger et avhengighets-

¹⁰ Blant annet Rt. 2009 s. 1465 jfr. Rt. 2000 s. 1602 og Rt. 2008 s. 856

forhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.¹¹ Arbeidstaker er underlagt arbeidsgiver organisatorisk, og er normalt økonomisk avhengig av arbeidsgiver som lønnsuts skriver. Arbeidsgiver har på sin side en styringsrett, for arbeidstaker gjelder en medvirkningsplikt, aml. § 2-3. Det er en plikt til å medvirke til utforming, gjennomføring og oppfølging av helse, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Utenfor arbeidstakerbegrepet faller selvstendig næringsdrivende, konsulenter, oppdragstakere og tillitsverv. Videre avgrenses det mot personer som er utnevnt til styreverv eller folkevalgt, noe som f.eks. utelukker stortingsrepresentanter og ordførere.¹²

På samme måte som med arbeidsgiverbegrepet forutsetter forarbeidene til arbeidsmiljøloven at begrepet arbeidstaker i § 1-8 første ledd tilsvarer begrepet i § 3 nr. 1 i den tidligere loven.¹³ Karakteristisk nå og da er at arbeidstaker er underordnet en annens ledelse og kontroll.¹⁴

1.4.3 Personopplysninger

En personopplysning defineres i popplyl. § 2 nr. 1 som «opplysninger og vurderinger som knyttes til en enkeltperson». Når man sikter til en enkeltperson menes en person som på en eller annen måte kan identifiseres.¹⁵ I utgangspunktet vil dette utelukke juridiske personer, men juridiske personer kan omfattes av loven om de kan knyttes til en fysisk person, for eksempel eier.¹⁶ Det spiller ingen rolle hvor mange som har tilgang til opplysningene. Hovedkriteriet er at man skal kunne identifisere den personen det ligger opplysninger om, det vil si at opplysninger som er anonymisert ikke er personopplysninger. Opplysningene kan komme i mange ulike format, eksempelvis bilde og lyd. Når maskiner eller lignende har registrert lyd og bilde, hvor man ser bevegelser og andre kjennetegn ved en person, og dette kan knyttes til en bestemt fysisk person er det hentet inn data om den personen. Ved å tolke disse opplysningene omgjøres de til informasjon som knyttes til en enkeltperson, og opplysningene er da

¹¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)s. 73

¹² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)s. 73

¹³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)s. 302

¹⁴ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976)s. 102

¹⁵ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 101

¹⁶ Schartum og Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet, En innføring i vern av personopplysninger*, s. 117

personopplysninger i og med at de kan knyttes til en identifiserbar person.¹⁷ Hvis man har opplysninger knyttet til en bil, kan dette være personopplysninger så fremt man vet hvem som bruker bilen til det tidspunktet det er snakk om, se for eksempel Avfallservicedommen omtalt i delkapittel 3.2.3.

Når det kommer til behandling av personopplysninger blir det et spørsmål om hvor mye ressurser det er verdt å legge ned i arbeidet med å knytte opplysninger til en bestemt person. Om identifisering vil medføre uforholdsmessig arbeid eller kostnader, kan det tale for at informasjonen ikke er en personopplysning, selv om identifisering er mulig med nok arbeid.¹⁸ Dette følger også av personverndirektivets fortale avsnitt 26.

Personopplysningsloven § 18 gir rett til innsyn i personopplysninger og hvem som er behandlingsansvarlig. Slikt innsyn er også behandling av personopplysninger.¹⁹

EUs personverndirektiv kapittel 1 art. 2 litra a omtaler personopplysninger som:

«enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar person («den registrerte»); en identifiserbar person er en som direkte eller indirekte kan identifiseres, særlig ved hjelp av et identifikasjonsnummer eller ett eller flere elementer som er særegne for personens fysiske, fysiologiske, psykiske, økonomiske, kulturelle eller sosiale identitet».²⁰

Artikkel 29-gruppen fastslo i en uttalelse at lyd- og bildedata av identifiserbare, eller identifiserte personer også var personopplysninger om ansiktene ikke blir filmet, blir brukt i et mer lukket nettverk og selv om de ikke inneholder detaljerte opplysninger om berørte personer.²¹

En dom fra EU-domstolen²² sier for eksempel at vanlig inn- og utstempling på en arbeidsplass er personopplysninger etter personverndirektivets art. 2 litra a.²³ Dette viser at så lenge man

¹⁷ Schartum og Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet, En innføring i vern av personopplysninger*, s 118-122

¹⁸ Schartum og Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet, En innføring i vern av personopplysninger*, s 125

¹⁹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 22-23

²⁰ Europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger

²¹ Artikkel 29-gruppen, *Opinion on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance*, 4/2004, s. 14

²² Court of Justice of the European Union

har informasjon som kan knyttes til en fysisk person er det personopplysninger i direktivets forstand.

1.4.4 Personvern

Jeg legger til grunn samme forståelse for personvern som personvernkommisjonen. I NOU 2009:1 Individ og Integritet defineres personvern og personopplysningsvern på side 18:

«Med *personvern* forstår kommisjonen ivaretagelse av personlig integritet, ivaretagelse av enkeltindividers mulighet for privatliv, selvbestemmelse (autonomi) og selvutfoldelse. *Personopplysningsvern* mener kommisjonen dreier seg om regler og standarder for behandling av personopplysninger som har ivaretagelse av personvern som hovedmål.»

Formålet med personopplysningsloven er å beskytte den enkeltes personvern slik at det ikke krenkes gjennom behandling av personopplysninger, jfr. § 1 første ledd. Loven skal etter bestemmelsens annet ledd sørge for at personopplysninger blir behandlet i samsvar med grunnleggende personvern hensyn som personlig integritet, kvalitet på opplysningene og privatlivets fred.

1.4.5 Fjernsynsovervåkning

For at det skal være snakk om fjernsynsovervåkning i lovens forstand må det være snakk om fastmontert utstyr som er enten fjernstyrt eller automatisk virkende, jfr. personopplysningsloven (popplyl.) § 36. I forarbeidene henvises det til definisjonen i den tidligere personregisterloven § 37a.²⁴ I forarbeidene til personregisterloven fremholdes at ordinær fotografering, filming og videoopptak som gjøres manuelt faller utenfor bestemmelsens rekkevidde.²⁵ Dette vil si at håndholdte kamera og utstyr som styres fra det stedet det er satt opp ikke kommer inn under begrepet fjernsynsovervåkning.

²³ C-342/12 Worten – Equipamentos para o Lar SA mot Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), paragraf 18-22

²⁴ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)s. 130

²⁵ Ot.prp. nr. 56 (1992-1993)s. 11

Overvåkningen må være regelmessig eller vedvarende, jfr. popplyl. § 36. Bestemmelsen vil også gjelde utstyr/installasjoner som hermer etter kameraløsninger, uavhengig av om overvåkningen har mulighet til lyd- eller bildeopptak. Det vil si at en imitering av slikt utstyr må skje i medhold av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven.

Høyesteretts kjæremålsutvalg behandlet i Rt. 2004 s. 878, ølutsalgskjennelsen, spørsmål om skjult kameraovervåkning på arbeidsplassen. Arbeidsgiver hadde mistanke om underslag, og overvåket derfor arbeidstaker i sju timer og tretti minutter. Kjæremålsutvalget sa seg enig i lagmannsrettens tolkning av fjernsynsovervåkning i popplyl. § 36.²⁶ Lagmannsretten fant enstemmig at «opptak av en bestemt ansatt, på hans faste arbeidsplass, fra omkring kl 1200 til kl. 1930, må anses som et vedvarende opptak». Selv om de aktuelle opptakene ble gjort rundt 17.40, var det tilstrekkelig til å utgjøre vedvarende personovervåkning, slik at det falt inn under begrepet fjernsynsovervåkning. Retten avskjærte opptaket på grunnlag av at de mente det var sterkt belastende og en alvorlig integritetskrenkelse av arbeidstaker. I tillegg mente de at vesentlige personvern hensyn talte for at beviset skulle nektes ført, og at dette veide tyngre enn hensynet til sakens opplysning. Opptakene som ble gjort etter at arbeidstaker ble informert ble tillat ført, disse var ikke en del av kjæremålet for høyesteretts kjæremålsutvalg, som viser i retning at det er hvorvidt overvåkningen skjer skjult eller ikke er det avgjørende.

1.4.6 Behandlingsansvarlig

En behandlingsansvarlig er den som bestemmer hva som skal være formålet med behandling av personopplysninger, og hvilken måte de skal skaffe disse opplysningene på, jfr. personopplysningsloven § 2 nr. 4.

Når personopplysninger behandles er det snakk om bruk, innsamling, lagring og sletting med mer. Det er ofte arbeidsgiver som er behandlingsansvarlig på en arbeidsplass, ettersom det er han som ser behovet for overvåkning, og skal godtgjøre dette behovet, se 1.4.1 om arbeidsgiver. En behandlingsansvarlig kan være både en fysisk og en juridisk person. Men den behandlingsansvarlige må kunne ha sivilprosessuell partsevne,²⁷ ettersom han kan straffes om han

²⁶ LH-2003-20703

²⁷ Schartum og Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet, En innføring i vern av personopplysninger*, s. 150

ikke følger reglement gitt i lov eller pålegg fra Datatilsynet, jfr. personopplysningsloven § 48 og tvisteloven § 2-1.

Om behandlingsansvarlig er en juridisk person, kan ansvaret knyttes til en enkelt person. Fysiske personer kan være behandlingsansvarlig når de handler på egne vegne, eller den juridiske personen ikke kan ha partsevne. Hvis behandlingen av personopplysningene skjer innenfor rammen av næringsvirksomheten, vil ansvaret ligge på den juridiske, og ikke den fysiske personen. I bedrifter med delegeringsmyndighet kan ansvaret delegeres nedover i virksomheten, mens selve ansvaret fremdeles ligger hos den som delegerer oppgavene.²⁸ Det er da fremdeles den som delegerer som sitter med ansvar for at alt gjøres i tråd med lovgivningen og som sitter med instruksjonsmyndigheten.²⁹

Behandlingsansvar gis i lov eller medhold av lov gjennom for eksempel en forskrift. En forskrift som deler ut slikt ansvar er forskrift til personopplysningsloven.³⁰ Det skal være en daglig ansvarlig for behandling som krever meldeplikt, dette gis normalt til bestemte personer, jfr. personopplysningsloven § 32 første ledd litra c. Ellers kan ansvaret normalt fordeles fritt. Der andre enn behandlingsansvarlig behandler personopplysninger skal den behandlingsansvarlige påse at behandlingen skjer på en god og tilfredsstillende måte, blant annet ved å dokumentere sikkerhet- og informasjonstiltak, jfr. personopplysningsloven § 13 annet og tredje ledd. All behandling av personopplysninger skal være pålagt av behandlingsansvarlig, og alle som behandler slik informasjon skal ha autorisasjon, jfr. personopplysningsforskriften § 2-8.

I klagesak i personvernemnda, PVN 2013:21 var det strid om hvem som var den behandlingsansvarlige: banken som butikkene utførte enkelte tjenester på vegne av, eller butikkene selv på grunn av at det var deres lokaler, ansatte og kunder som ble overvåket. Personvernemnda mente at det var naturlig å se på hvor kameraovervåkingen fant sted, hvem det var som ble overvåket og hvem som satt med instruksmyndighet og arbeidsgiveransvar når behandlingsansvaret ble plassert. Faktum var at butikken eide eller leide lokalet, det var deres ansatte og kunder som ble overvåket, og instruksjonsmyndigheten lå hos butikken, som stod for den daglige driften. Butikken ble dermed av nemnda ansett som behandlingsansvarlig når

²⁸ Schartum og Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet, En innføring i vern av personopplysninger*, s. 150

²⁹ Schartum og Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet, En innføring i vern av personopplysninger*, s. 151

³⁰ Forskrift til personopplysningsloven av 15 desember 2000, forkortet pof.

det kom til overvåkingen som fant sted i butikken. Den enkelte butikk ble i saken ansett som behandlingsansvarlig siden alle praktiske gjøremål og formål lå hos dem.

Personverndirektivet artikkel 17 fastsetter hvilke krav medlemsstatene skal sette for sikker og riktig behandling av personopplysninger fra behandlingsansvarliges side. Direktivet krever blant annet at det skal settes inn hensiktsmessige, tekniske og organisatoriske tiltak for at personopplysningene som blir innhentet skal oppbevares på en trygg og god måte slik at de ikke kommer på avveie eller noe annet ureglementert skjer med dem.

1.4.7 Databehandler

Databehandleren er den som behandler personopplysninger på vegne av den som er behandlingsansvarlig, jfr. popplyl. § 2 nr. 5. I arbeidsforhold utpekes databehandler av arbeidsgiver, dette kan gjerne være arbeidsgiver selv, en annen ansatt eller ekstern oppdragstaker som da igjen vil være bundet av en avtale med arbeidsgiver. Etter personopplysningsforskriften § 2-8 skal alle som bruker informasjonssystemene være autorisert til å bruke det, dette innebærer at de må ha god kunnskap om systemet og kjenne rutinene for bruken. Databehandler kan ikke behandle andre opplysninger enn det som er pålagt, eller på annen måte enn det som er avtalt, jfr. personopplysningsloven § 15 første ledd. Databehandler kan bare behandle det som er skriftlig avtalt at han skal kunne behandle, her skal det reguleres hva som behandles og hva man kan gjøre med opplysningene, jfr. popplyl. § 15.³¹ Behandlingsansvarlig (arbeidsgiver) vil fortsatt ha hovedansvaret for personopplysningene og rådigheten over disse.³²

1.4.8 Registrert

I denne avhandlingen vil en person som er arbeidstaker være den som er registrert. Det er den personen som de fremkomne personopplysningene dreier seg om, jfr. popplyl. § 2 nr. 6. Definisjonen av hvem som er registrert defineres ofte gjennom hva som er en personopplysning eller behandling av personopplysninger.³³

³¹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)s. 116

³² Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)s. 116

³³ Schartum og Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet, En innføring i vern av personopplysninger*, s. 144

1.5 Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven

Arbeidsmiljøloven § 9-1 annet ledd viser til at personopplysningsloven gjelder for «arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.» I § 9-5 vises det til personopplysningsloven § 3 fjerde ledd første punktum. Disse leddene i arbeidsmiljøloven leder vei til bestemmelsene om behandling etter personopplysningsloven og dens saklige virkeområde. Som nevnt tidligere er vilkårene for innføring av kontrolltiltak regulert i arbeidsmiljøloven, mens personopplysningsloven gjelder behandling av de personopplysningene man får gjennom kontrolltiltaket. Dag Wiese Schartum skriver i *CompLex 3/2013 Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet* at samspillet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven innebærer at uavhengig av hvilket kontrolltiltak det er, vil det gjelde en generalklausul som stiller krav til saklighet, og forholdsmessighet, samt plikten til drøfting, informasjon og evaluering.³⁴

Det følger av forarbeidene at arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven bør kunne tolkes og praktiseres i lys av hverandre.³⁵

1.6 Metodisk spørsmål og videre avgrensning

Denne avhandlingen vil gå systematisk gjennom rettsreglene som de ligger i dag, med lovgivning, forarbeider, forskrifter og rettspraksis. Videre i avhandlingen vil jeg gå gjennom personvern hensynene. Siden store deler av norsk lovgivning bygger på internasjonalt regelverk, vil jeg deretter gå inn i den internasjonale rettsmaterien og praksis, herunder spesielt EMK og avgjørelser fra EMD.

Deretter følger kapittel 4 med arbeidsgivers perspektiv på når han kan innføre kontrolltiltak i virksomheten, og da hvilke vilkår som må være oppfylt.

Til slutt i avhandlingen kommer rettspolitiske vurderinger i kapittel 4 og avslutning i kapittel 5.

³⁴ Dag Wiese Schartum, «Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet», *CompLex 3/2013*, s. 27

³⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145-146

2 Personvern hensyn, internasjonalt regelverk og rettspraksis

2.1 Personvernperspektivet – integritet, beslutning og makt

Personvernperspektivet kan deles inn i tre ulike bolker. Disse er integritet, makt og beslutning. Integritetsperspektivet dreier seg om den enkeltes interesse i å verne sitt private og sosiale liv mot inngrep, overvåkning og forstyrrelser.³⁶ Maktperspektivet dreier seg om at innføring av ulike kontrolltiltak kan være atferdsregulerende.³⁷ Maktperspektivet kalles også forventningsmakt.³⁸ Mens beslutningsperspektivet dreier seg om når opplysninger om en arbeidstaker er med på å avgjøre ulike beslutninger som tas vedrørende han selv.³⁹

2.2 Personvern i lovgivning og rettspraksis

2.2.1 Lovgivningen

I forarbeidene til personopplysningsloven veies personvernet opp mot behov for å fritt kunne samle, bearbeide og presentere personopplysninger.⁴⁰ Ytrings- og informasjonsfrihet er en grunnleggende rettighet som er konstitusjonsfestet i Grunnlovens § 100, denne kan komme i konflikt med for eksempel rett til privatliv etter EMK art. 8 og dermed personvernet. Eksempelvis ved at en stor avis trykker informasjon om en kjent person, mot vedkommendes vilje. I en avgjørelse fra EMD, Springer mot Tyskland, måtte retten til en kjent persons privatliv vike for hensynet til offentlighet og trykkefrihet. Her hadde i utgangspunktet tysk nasjonal domstol dømt avisen til å ikke trykke historien om vedkommende, dette var ifølge EMD brudd på pressens trykkefrihet. Mer om den avgjørelsen og nærmere om hva som var avgjørende kommer under punkt 2.7. Andre sentrale rettigheter og behov som kan komme i konflikt er offentlighetsprinsipp og mulighet til å oppklare eventuelle straffbare handlinger.

³⁶ Tommy Tranvik, «Det gjennomsluktige arbeidslivet», CompLex nr. 2/2013, s. 66

³⁷ Tommy Tranvik, «Det gjennomsluktige arbeidslivet», CompLex nr. 2/2013, s. 69

³⁸ Tommy Tranvik, «Det gjennomsluktige arbeidslivet», CompLex nr. 2/2013, s. 69

³⁹ Tommy Tranvik, «Det gjennomsluktige arbeidslivet», CompLex nr. 2/2013, s. 68

⁴⁰ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 21

I arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven legges vekt på personvern ved avveining om kontrolltiltak og behandling av personopplysninger kan finne sted. Konkret nevnes personvernet i personopplysningsloven § 8 litra f hvor personvernet til den registrerte ikke skal overstige behandlingsansvarliges berettigede interesse i å behandle personopplysninger om vedkommende. For arbeidsplasser vil det ofte være popplyl. §§ 8 litra f og 38, sammenholdt med aml. § 9-1 og Hovedavtalen mellom de ulike arbeidsorganisasjonene som regulerer om arbeidsgiver har mulighet til å innføre for eksempel fjernsynsovervåkning. I arbeidsmiljøloven § 9-1 kreves at det ikke skal en uforholdsmessig ulempe for arbeidsgiver, samt at det skal være saklig begrunnet i virksomhetens forhold. En slik uforholdsmessig ulempe kan være å bli overvåket i det han gjør i løpet av en hel dag. Både gjennom korrespondanse og kameraer, inn- og utstempling og så videre. I personopplysningsloven § 38 som omhandler steder en begrenset krets mennesker har tilgang til kreves særskilt behov, eller at overvåkningen skjer med hensyn til ansattes sikkerhet. Lovgivningen tar høyde for å ivareta de ansattes personvern også i løpet av arbeidshverdagen.

2.2.2 Rettspraksis

I rettspraksis er vurderingstemaet om et kontrolltiltak har vært en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker ut i fra hvor tungtveiende behov bedriften har for å innføre det spesifikke kontrolltiltaket. I RG 2007 s. 855 kom flertallet til at bevis kunne føres for retten, selv om arbeidstaker ikke var informert om tiltaket. Tine Midt-Norge og Gilde samarbeidet om å spåne på og ta bilder av en arbeidstaker de hadde mistanke om at underslo varer. Mistanken kom etter at de hadde blitt varslet om at en arbeidstaker hadde båret Tine- og Gildekasser inn fra en bil til sin egen bolig. I denne saken ble det slått fast at jo tyngre kontrolltiltak, mer inngripende tiltak, jo tyngre vil den kontrollertes personvern hensyn veie. Ved vurderingen ble det i tillegg til bedriftens behov lagt vekt på formålet med kontrolltiltaket, kontrollens art og om formålet kunne blitt ivaretatt på en mindre belastende måte. Flertallet kom til at det ikke var en uforholdsmessig belastning etter arbeidsmiljøloven § 9-1, mens mindretallet mente kontrolltiltaket var ulovlig fordi vesentlige personhensyn gikk foran hensynet til sakens opplysning.

I Rt. 1991 s. 616, derimot konkluderte de motsatt. Der fikk ikke arbeidsgiver føre bevis fra kameraovervåkning i og med at det ble regnet som ulovlig ervervet. Her gjaldt saken en mistanke om at en bestemt ansatt underslo penger fra en kasse i et gatekjøkken. Høyesterett men-

te at den brukte fremgangsmåten grep inn i personlig integritet på en måte som burde anses uakseptabel grunnet alminnelige personvern hensyn. Arbeidstaker var ikke varslet om overvåkingen. Dommen vil bli kommentert nærmere i delkapittel 3.6.

Norske domstoler behandler hver sak som unik. Dette vil si at det er forholdene i den enkelte sak som avgjør hvordan dommen ender. Dette kan gjøre at rettskildebildet blir noe uforutsigbart for den som prøver å sette seg inn i ulike saksforhold. Dette gjelder også for personvern i arbeidslivet. Som både personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven bestemmer er det de konkrete forholdene på arbeidsplassen som avgjør om arbeidsgiver kan innføre et kontrolltiltak eller ikke. Slik sett kan relative like saker ende ulikt, og det kan være vanskelig for den enkelte å vite hvordan hans tilfelle faller ut.

2.3 Den europeiske Menneskerettskonvensjonen

EMK artikkel 8 omhandler rett til respekt for privatliv og familieliv. Dette er en meget viktig rettighet, ikke alt man gjør, selv om det ikke er ulovlig eller sjenerende på noen måte trenger å se offentlighetens lys eller forlate den private sfære. Men det kan være nødvendig å gjøre inngrep i denne retten til å ha sitt privatliv, familieliv, hjem eller korrespondanse i fred for nysgjerrige øyne, dette kan skje etter artikkelens nr. 2. Da er det to vilkår som må være oppfylt. Inngrepet må for det første være i samsvar med lov, og for det andre være nødvendig i et demokratisk samfunn. Inngrepet må være «nødvendig» av hensyn til den nasjonale sikkerhet, offentlige trygghet, landets økonomiske velferd, eller forebygge kriminalitet og uorden eller beskytte moral, helse eller andres rettigheter og frihet. Ifølge NOU 2009:1 på side 152 jfr. dom fra EMD Niemietz mot Tyskland (omtales nærmere i 2.1.7) omfatter vernet også kontorlokaler noe som fører til at det er et vern for ansattes personlige integritet på arbeidsplassen. Dette støttes av Artikkel 29-gruppens uttalelse i en opinion 8/2001 hvor de uttaler at selv om privatliv på arbeidsplassen ikke er en absolutt rett, så legger man ikke igjen privatlivet ved inngangsdøren til arbeidsplassen.⁴¹

⁴¹ Artikkel 29-gruppen, *Opinion on the processing of personal data in the employment context*, 8/2001, s. 19

Arbeidslovsutvalget sier i sin kommentar til EMK art. 8 at retten til privatliv er retten til å leve livet sitt uten at noen utenforstående griper inn i det.⁴² Retten beskytter også mot overvåkning og informasjon om private forhold, dette gjelder både fysisk og psykisk integritet.

2.4 FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP)

I tillegg til EMK har mennesket beskyttelse mot vilkårlige og ulovlige inngrep i familielivet, privatlivet eller inngrep i personlig ære og omdømme gjennom FN-konvensjonen vedlegg 5 om sivile og politiske rettigheter, jfr. artikkel 17. nr. 2. Det antas at SP art. 17 ikke går lenger enn EMK art. 8 i å verne mot inngrep i privat- og familieliv.⁴³

2.5 Personverndirektivet

Direktiv 95/46/EF er et direktiv fra Europaparlament og Europarådet om personvern. Direktivet skal sikre fysiske personers grunnleggende rettigheter og friheter, og herunder spesielt retten til privatlivets fred når personopplysninger skal behandles, jfr. artikkel 1. Artikkel 7 setter en uttømmende liste for behandling av personopplysninger, som samsvarer meget godt med vår egen popplyl. § 8. Artikkel 8 nr. 1 setter i utgangspunktet et forbud mot behandling av sensitive opplysninger som rase og etnisitet, mens nr. 2 til 5 gir unntak fra artikkelens nr. 1. Disse unntakene samsvarer med popplyl. § 9. Dette legges også til grunn i forarbeidene.⁴⁴

2.6 ILO Protection of workers' personal data

International Labour Organization er en internasjonal arbeidstakerorganisasjon som kommer med uttalelser og lignende angående arbeidsrelaterte temaer. «Protection of workers' personal data» av 1997 er et slikt dokument som er en veileder på retningslinjer for personvern i arbeidslivet. Norge er ikke bundet av disse, men man finner igjen mange av retningslinjene i norsk lovgivning og traktater man er bundet av, for eksempel prinsipper om åpenhet, at det skal være et formål med overvåkingen etc.

⁴² NOU 2004:5, s. 408

⁴³ NOU 2004:6 s. 36

⁴⁴ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 20

2.7 Internasjonal rettspraksis

Retten til privatliv er forankret i EMK artikkel 8, og er en helt grunnleggende menneskerettighet. Dette innebærer at det som skjer i den private sfære ikke skal være tilgjengelig for alle og enhver. Denne retten forsvinner ikke i det man går inn døren til sin arbeidsplass. Arbeidsplassen kan også omfatte «hjem» i artikkelens nr. 1. Det konkluderte EMD med i saken *Niemietz mot Tyskland* (1992, 13710/88). Advokaten Niemietz sitt kontor ble ransaket med det formål å finne informasjon som kunne identifisere en av hans klienter. Spørsmålet i saken var om dette var «inngrep» etter EMK art. 8. EMD kom i avgjørelsen til at kontorlokaler også skulle regnes som «hjem», og at kontoret dermed var vernet mot vilkårlig inngrep fra staten, selv om ransakelsen skulle forhindre kriminalitet. Dette var et for stort inngrep til at Niemietz skulle tåle det, det ble lagt vekt på at det ikke ble fulgt noen formelle prosedyrer ved ransakelsen som for eksempel tilstedeværelse av en uavhengig representant.

Bekjempelse og forebygging av kriminalitet er et moment ved innføring av kontrolltiltak, men som avgjørelsen i *Niemietz mot Tyskland* viser, er ikke det alltid godt nok for å kunne tilside-sette EMK art. 8 nr. 1.

Selv om retten til privatliv er en grunnleggende menneskerettighet, kan i konkrete tilfeller dette hensynet måtte vike for mer presserende hensyn. Et hensyn som kan være egnet til å overprøve EMK art. 8 kan være arbeidsgivers behov for å få avdekket ulovligheter som foregår i virksomheten. Hvis arbeidsgiver har en konkret mistanke om at det foregår noe ulovlig kan dette være et av grunnlagene for å sette opp overvåkning av arbeidsplassen. Dette var saken i en avgjørelse fra EMD, *Köpke mot Tyskland* (2010, 420/07). Karin Köpke var ansatt på et supermarked i Tyskland og mistenkt for å ha stjålet kontanter fra kassen hun betjente samt å manipulere en depositumskonto. For å avdekke dette og skaffe beviser satte arbeidsgiver i samarbeid med et detektivbyrå opp skjulte kameraer som dekket kasseområdet, kasser, og selve kassen. EMD vurderte det slik at privatliv omfatter identifikasjon som navn og bilde, og kan også gjelde utenfor hjem og andre private lokaler. Videre var videoovervåkning av en ansatt et betydelig inngrep i privatlivet. Men de mente at arbeidsgiver hadde en berettiget interesse på grunnlag av en konkret mistanke som kom av tap som ble oppdaget gjennom opp-telling, og andre uregelmessigheter. Selv om Köpke hadde en forventning om et sterkt person-vern også i arbeidstiden, måtte artikkel 8 vike for at arbeidsgiver ikke hadde noen bedre egnet metode for å finne ut av hva som foregikk, og at arbeidsgiver hadde en mistanke mot Köpke.

Når et kontrolltiltak skal innføres i en bedrift skal de ansatte informeres om dette. Kontrolltiltaket skal også være nødvendig. Det kan være ulike grunner til at et kontrolltiltak er nødvendig for eksempel å ivareta sikkerheten på en arbeidsplass, eller å forebygge/avdekke ulovlige handlinger. Et eksempel hvor disse kravene ikke ble oppfylt er *Copland mot UK* (2007, 62617/00). Copland jobbet ved Cartmarthenshire college, hennes korrespondanse som telefon og e-post ble overvåket. Hun var ikke varslet, og hadde ikke noen forventning om at hennes korrespondanse med omverdenen skulle være overvåket. Arbeidsgiver oppga at formålet var berettiget idet de ville sikre seg at skolens utstyr ikke ble brukt til overdreven personlig bruk. Domstolen kunne ikke se at denne overvåkningen var nødvendig, og det ble konstatert brudd på artikkel 8. Avgjørelsen dreier seg ikke om fjernsynsovervåkning, men prinsippene og avveiningene rundt EMK er mye de samme. Avgjørelsen viser innføring av kontrolltiltak må være nødvendig, og den enkeltes forventning til privatliv er av betydning.

En tidligere avlyttingssak endte delvis likt. *Halford mot UK* (1997, 20605/92) dreide seg om avlytting av en kvinnelig politibetjents telefoner som hun hadde fått utdelt fra politiet (en til arbeid, og en til privat bruk). Hun hadde fått klarsignal til å bruke disse telefonene i en diskriminerings sak hun hadde gående mot politiet. Formålet med avlyttingen var å samle materiale og informasjon til å støtte saken mot dem. Hustelefonen ble også avlyttet. Dette mente EMD var innblanding fra offentlige myndigheter, og brudd på Halfords krav til rett til privatliv og korrespondanse. Slik overvåkning skal etter art. 8 nr. 2 være i tråd med lovgivning. UK hadde ikke på dette tidspunkt lovgivning som regulerte dette, dermed kunne ikke avlyttingen være i tråd med lov. EMD konstaterte at overvåkning av jobbtelefonene var inngrep fra offentlige myndigheter som var et brudd på EMK. Avlyttingen av hustelefonen var betraktelig vanskeligere å bevise, selv om det fantes transkripsjoner av telefonsamtalene, likevel fant EMD at avlytting av hustelefon ikke var brudd på privatliv og korrespondanse.

Det er ikke bare arbeidsgivers interesser som kan sette til side retten til privatliv, også andre fundamentale rettigheter kan komme i konflikt. For eksempel ytrings- og trykkefrihet etter EMK artikkel 10. Et eksempel fra EMD hvor retten til privatliv har måttet vike for retten til ytringsfrihet er *Axel Springer AG mot Tyskland* (2012, 39954/08). Axel Springer Ag (heretter Springer) ga ut avisen Bild, de publiserte en forsideartikkel, og en artikkel om en kjent skuespiller (heretter X) som hadde blitt arrestert for grunnet besittelse av kokain under Oktoberfes-

ten i München, hvor de også nevnte hvilken straff han fikk. X fikk i nasjonale domstoler medhold i at Bild ikke fikk trykke innholdet i den artikkelen flere ganger.

EMD påpekte at pressens ansvar i et demokratisk samfunn er å være «public watchdog», og plikter å dele informasjon på en respektfull måte som ikke går på akkord med andres rettigheter. Samtidig påpekte de at rett til privatliv etter art. 8 også inneholder et visst omdømmevern. Vurderingskriterier for domstolen var om sakene hadde generell interesse, omtalte persons offentlige status, temaet, hvordan omtalte hadde opptrådt tidligere, på hvilken måte de fikk informasjon, og informasjonens innhold, form, hvor sannferdig sakene var og til slutt hvilke konsekvenser og alvorlighetsgrad av sanksjoner.

De juridiske faktum var offentlig tilgjengelig, EMD mente at ettersom X var en offentlig, populær person i Tyskland var informasjonen av offentlig interesse, og denne interesse ble forsterket ved arrestasjon og straffesak. Videre påpekte de i likhet med den nasjonale domstolen at artiklene ikke hadde blitt trykt om det ikke var en kjent person. Offentlige personer har mindre grunn til å forvente vern om sitt privatliv enn hva ukjente personer har, til støtte for dette ble det også lagt til grunn at arrestasjonen skjedde under Oktoberfesten, på en offentlig plass, i tillegg hadde X tidligere snakket om sitt liv i flere intervjuer. Avgjørelsen i EMD var ikke enstemmig, men med tolv mot fem stemmer fant de at sanksjonene mot Springer, selv om de var milde var en krenkelse av art. 10 og at art. 8 måtte vike.

Ut fra denne avgjørelsen kan vi trekke ulike momenter som er avgjørende i saker om privatlivets fred. Dreier det seg om informasjon som er gjort kjent av vedkommende tidligere? Taler offentlige interesser for at informasjonen skal gjøres tilgjengelig?

Totalt sett viser avgjørelsene at hvert enkelt tilfelle må vurderes konkret ut i fra de omstendighetene som foreligger. Det er ikke nok at arbeidsgiver har en interesse i å innføre kontrolltiltak, den må være berettiget, det må foreligge en mistanke mot en eller flere ansatte ved bedriften.

3 Hvilken mulighet har arbeidsgiver til fjernsynsovervåkning?

Om arbeidsgiver kan innføre et kontrolltiltak som for eksempel fjernsynsovervåkning beror på en rekke forhold. Noen av prinsippene for bruk av kontroll og behandling av personopplysninger i arbeidslivet som skal diskuteres i det følgende er: åpenhet, om det er nødvendig og eller saklig begrunnet, om det er et rettferdig/rettmessig tiltak, om inngrepet kan forsvares opp mot den enkeltes krav på personvern, arbeidstakers medbestemmelsesrett og eventuelt samtykke til innføring av kontrolltiltak.⁴⁵

De generelle reglene om fjernsynsovervåkning finnes i personopplysningsloven og disse gjelder for alle, også i arbeidssituasjoner. Det er arbeidsmiljølovens kapittel 9 som regulerer mulighetene til å innføre et kontrolltiltak på en arbeidsplass.

Personvern reguleres i personopplysningsloven og fjernsynsovervåkning reguleres spesielt i lovens kapittel VII, jfr. § 3 første ledd litra c. Utover dette kan Kongen gi forskrifter med bestemmelser om fjernsynsovervåkning og opptak i forbindelse med dette, eller videre utlevering av opptak, jfr. popplyl. § 41. Dette er blant annet gjort ved Forskrift om behandling av personopplysninger.

3.1 Innføring av kontrolltiltak etter aml. § 9-1

Arbeidsmiljøloven regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Loven er ufravigelig i og med at man kun kan gjøre avvikende avtaler hvis de er til gunst for arbeidstaker, jfr. aml. § 1-9. Stedlig virkeområde for arbeidsmiljøloven er Norge og norsk kontinentalsokkel, jfr. § 1-3. Loven regulerer hva som skal til for at arbeidsgiver skal kunne innføre et såkalt kontrolltiltak på arbeidsplassen. Arbeidsgiver må da fylle både vilkårene i personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven.⁴⁶ Gjennomføringen av kontrolltiltak reguleres av arbeidsmiljøloven, og personopplysningsloven regulerer hvem som kan behandle den informasjonen som samles inn, og når opplysningene kan behandles. §§ 9-1 og 9-2 er de generelle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Hensynet bak arbeidsmiljøloven kapittel 9 er å samle, forenkle og tydeliggjøre hvilke krav arbeidsgiver og arbeidstaker må forholde seg til ved eventuell innføring

⁴⁵ Mona Bråten, *Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?* Fafo-rapport 2008:34, s. 55

⁴⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 314

av kontrolltiltak. Den setter også skranker for hva arbeidsgiver kan gjøre, og hva arbeidstaker kan forvente seg ved innføring av et eventuelt kontrolltiltak.

3.1.1 Hva er kontrolltiltak?

Arbeidsmiljøloven gir ikke noen konkret definisjon av begrepet kontrolltiltak. Ved en alminnelig tolkning av ordet, går det ut på at et system eller ordning innføres slik at arbeidsgiver lettere kan følge med på hva som foregår på arbeidsplassen og hvor det er nødvendig sette inn tiltak for å avverge feil, farer eller straffbare handlinger. Dette kan være så mangt; for eksempel overvåkning av e-posten til den enkelte ansatte, videokameraer i arbeidsområdet, GPS-sporing av sjåfører eller innhenting av diverse opplysninger som arbeidsgiver har bruk for.

Innføring av kontrolltiltak ligger under arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten medfører blant annet en rett til å føre kontroll med arbeidstaker mot hans vilje, så lenge dette er i medhold av lov. Styringsretten blir begrenset av arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og Hovedavtalens Tilleggsavtale V (nærmere om den i delkapittel 3.1.2).

3.1.2 Vilkår for innføring av kontrolltiltak i bedriften

Spørsmålet blir om arbeidsgivers behov for å sette inn et kontrolltiltak enten for å beskytte arbeidstaker eller å overvåke arbeidstaker, er sterkere enn arbeidstakers rett til personvern på arbeidsplassen. Det vil bero på hvor inngripende tiltaket er, hvor stort behovet er og om det finnes andre løsninger.

Arbeidsmiljøloven § 9-1 setter vilkår for å innføre kontrolltiltak, dette gjelder alle kontrolltiltak selv om det skjer ved behandling av personopplysninger eller ikke. Aml. § 9-1 første ledd setter opp to vilkår som må oppfylles for at et kontrolltiltak kan iverksettes på en arbeidsplass. Det må være saklig grunnet i virksomhetens forhold, og det skal ikke medføre en uforholdsmessig ulempe for arbeidstaker. Etter forarbeidene innebærer saklighetskravet at formålet må være forankret i bedriften og i seg selv være saklig, og det må også være saklig overfor den som kontrolleres.⁴⁷ Det må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle om saklighetskravet er til

⁴⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 314 og NOU 2004: 5 s. 413

stede eller ikke. I denne vurderingen må det legges vekt på hvor stor den totale belastningen for arbeidstaker er. Dette innebærer at saklighetsvurderingen må skje konkret overfor hver enkelt ansatte eller gruppe av ansatte. En begrunnet mistanke mot en eller flere ansatte kan være en saklig grunn. En formoder gjerne etter rettspraksisen som foreligger at kontrolltiltak er saklig begrunnet.⁴⁸ En bedrift kan ha flere typer ansattegrupper som gjør at det er ulike behov for kontrolltiltak. Det kan være riktig å overvåke e-posten til den eller de som styrer bedriften fra kontor, mens det er mer hensiktsmessig å følge kassearbeideren med overvåningskameraer, inn- og utstempling og kontroll over oppgjøret.

Om det er et uforholdsmessig inngrep vil bero på flere forhold. Momenter som spiller inn er tiltakets formål, kontrollens art, praktisk gjennomføring, i hvilken grad personvernet er ivare tatt og arbeidsgivers kontroll med begrensning av hvem som har adgang til opplysningene som kommer av overvåkingen.⁴⁹ Kontrolltiltaket må være egnet til å forebygge eller avdekke den risikoen arbeidsgiver vil fjerne. Dette innebærer igjen at hvis risikomomentet faller bort er det ikke lenger grunnlag for å fortsette med kontrolltiltaket og det må fjernes. På samme måte som ved saklighetskravet kan en begrunnet mistanke være med å gjøre et tiltak berettiget. Da er det ikke nok med at man har en anelse om at det foregår noe ureglementert, det skal være sannsynlig at det man mistenker faktisk foregår.

Når man står overfor ulike alternativer for kontrolltiltak skal man velge det som vil være minst belastende for den ansatte. Man må også se på totalbelastningen av kontrolltiltak, samlet kan summen bli for belastende for at arbeidstaker skal behøve å tåle det. Jo mer inngripende tiltaket er overfor den enkelte, jo sterkere grunner må arbeidsgiver ha for å innføre dem. Gir et tiltak uforholdsmessige virkninger, tillates det ikke etter vilkåret i aml. § 9-1 første ledd.

I tillegg til disse vilkårene må man også ved vurderingen ta i betraktning at arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til et forsvarlig arbeidsmiljø, jfr. § 4-1. Hvis en arbeidsplass er kraftig overvåket på ulike måter kan ansatte føle seg mistenkeliggjort noe som igjen kan gå utover arbeidsmiljøet både sosialt og fysisk. Forarbeidene peker også på at tradisjonelle kontrolltiltak

⁴⁸ Mette Borchgrevink «Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern», CompLex 5/2011, s. 73

⁴⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145

som tidsregistrering, resultatkontroll, adgangskontroll etc. lettere vil tillates enn mer inngripende tiltak som krenker privatlivets fred, personlig integritet, legemets ukrenkelighet etc.⁵⁰ Totalbelastningen av ulike tiltak vil være et viktig moment i denne vurderingen.

Hvis arbeidsgiver vurderer å innføre et kontrolltiltak i bedriften må han drøfte behovet, utforming og gjennomføring med arbeidstakernes tillitsvalgte, jfr. aml. § 9-2 første ledd. I dette ligger at ansatterepresentanter og arbeidstaker skal ha tilstrekkelig tid til å komme med innvendinger og innspill til det konkrete kontrolltiltaket. Videre skal drøftelsene inneholde informasjon om hvilket utstyr som brukes, hvor det blir plassert, hvordan det vil virke og hvordan kontrollen kommer til å innrettes. Bestemmelsen stiller ikke her noe krav om at drøftelsene ender i enighet, hovedsaken er at arbeidsgiver drøfter kontrolltiltaket med sine ansatte og deres representanter. Det kan resultere i at de tillitsvalgte ikke blir hørt, i og med at arbeidsgiver grunnet styringsretten har siste ord i saken, og dermed kan bestemme at det skal innføres så lenge det er lovlig.

Før det iverksettes et kontrolltiltak skal arbeidstakerne ha god informasjon om hvilket tiltak som iverksettes, tiltakets formål, hvilke konsekvenser det kan få, og dets gjennomføring og antatt varighet, jfr. aml. § 9-2 annet ledd a-c. Dette er informasjon som begrunner årsaken til at man ser det nødvendig å innføre tiltaket. Det kan være for eksempel tyveri fra en kasse eller spesielle verdisaker, eller om det innføres for å få informasjon om effektivitet og kvalitet i arbeidet. Deretter skal det gis informasjon om hvem som kan rammes av tiltaket, hvilket tiltak det er og eventuelt hvor det er installert. At de ansatte får denne informasjonen er viktig for at man vet hva som foregår på arbeidsplassen og at den enkelte kan følge med på sin rettssituasjon, og hvilken grad av personvern han kan forvente seg i sitt arbeide. Det gjør det også lettere å følge opp, om behandlingsansvarlig skulle gå ut over sine rettigheter og skulle bruke opplysningene til annet enn opplyst formål.

En virksomhet har ofte behov for å ansette nye medarbeidere etter et kontrolltiltak er innført, eller etter det er bestemt innført. Da skal den som vurderes ansatt eller ansettes opplyses om hvilket tiltak som allerede er på plass og om det eventuelt kommer noen nye tiltak. Når et tiltak er iverksatt skal arbeidsgiver og tillitsvalgte jevnlig evaluere behov for tiltaket, jfr. § 9-2

⁵⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145

tredje ledd. Hvor ofte slike evalueringer skal skje vil avhenge av hvor inngående det enkelte kontrolltiltak er. Hvis man i evalueringen kommer til at behovet for kontrolltiltaket er borte, skal tiltaket avsluttes.

Hvis kontrolltiltaket virksomheten har iverksatt eller har planer om å iverksette er særlig inn-
gripende, vil dette ha en mer negativ innvirkning på arbeidsmiljøet enn et tiltak av lettere ka-
rakter. I en butikk vil det ofte være forståelig at arbeidsgiver av ulike grunner har overvåk-
ningskameraer spesielt i kasseområdene, dette kan også være en trygghet for arbeidstaker. Overvåkningskameraer i kontorlandskap vil derimot gjerne gi en følelse av arbeidsgiver ikke
stoler på at den ansatte utfører den jobben han skal gjøre, spesielt hvis dette tiltaket kommer i
tillegg til at e-post og internettbruk bli overvåkes. At man føler at man har tillit, og at ikke
hver bevegelse blir overvåket er viktig for å kunne utføre et godt arbeid og er faktorer virk-
ningen av kontrolltiltak må veies opp mot. Jo mer legitimt kontrolltiltaket er, jo mindre stress-
ende og ugreit er det for arbeidstaker.

Om aml. § 9-2 skal nevnes at bestemmelsen omtales som en «ordensforskrift» i forarbeidene⁵¹
til loven. Dette vil si at brudd på bestemmelsen i seg selv ikke fører til at tiltak er ulovlig, men
det vil være et moment ved saklighetsvurderingen.

Arbeidslivsavtalen mellom LO og NHO av 2014-2017, Hovedavtalen, behandler også kon-
trolltiltak rettet mot arbeidstakere. Ettersom det er frivillig å være fagforeningsmedlem, og at
personopplysningsloven gjelder individuelt og ikke kollektivt er ikke det enkelte fagfore-
ningsmedlem bundet av avtalen. Men partene står fritt til å treffe avtaler som bygger på lo-
vens formål, eller gir bedre vilkår enn loven. Når det kommer til kontrolltiltak i bedriften er
Hovedavtalen i all hovedsak tilnærmet lik de bestemmelsene man finner i lovgivningen og
den retningen domstolene har dratt rettsområdet i.⁵² Avtalen har en tilleggsavtale V som går
nærmere inn på kontrolladgangen. Her finner man igjen mye av det som er nevnt ovenfor om
at tiltak skal drøftes med partene og at ansatte skal informeres.

Jeg finner det likevel hensiktsmessig å dra frem et par av punktene. Grunnlag for innføring av
kontrolltiltak er etter Tilleggsavtalen nr. 1: teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helse-

⁵¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 314

⁵² NOU 2004:5 s. 419 (Arbeidslivslovutvalget)

messige og til slutt sosiale og organisatoriske forhold i virksomheten. De fleste virksomheter har ulike ansattegrupper som for eksempel vaskepersonell, kassemedarbeidere og lagermedarbeidere, disse skal behandles på like vilkår, jfr. nr. 2. Det innebærer at det er den samme vurderingen, og de samme forholdene som legges til grunn. Uansett om arbeidsgiver setter ut kontrolltiltaket til noen andre eller gjennomfører det selv, er det alltid virksomheten selv som har ansvaret for at tiltaket.

Det som skiller tilleggssavtalen fra lovgivningen og rettspraksis er at partene i arbeidslivet lokalt kan lage egne avtaler om hvilke tiltak som kan innføres, hvordan det skal skje og hva de kan brukes til etter opplysningene er hentet inn, jfr. nr. 7 i tilleggssavtalen.

For å avgjøre om et kontrolltiltak er lovlig innført må vurderes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om innføring og deretter bestemmelsene i personopplysningsloven om behandling av opplysningene.

3.2 Alminnelige vilkår for fjernsynsovervåkning

Dette delkapittelet går nærmere inn på hva som skal til for å innføre et kontrolltiltak som fjernsynsovervåkning. Hva som er fjernsynsovervåkning defineres i personopplysningsloven § 36 og er beskrevet over i 1.4.5. Lovens bestemmelser gjelder for alle former fjernsynsovervåkning.

Artikkel 29-gruppen har i Opinion nr. 4/2004 uttalt at videoovervåkning er lovlig når det sikter mot å ivareta sikkerhet ved produksjon og eller arbeidsmessige sikkerhetskrav.⁵³ I samme opinion uttalte de at det i en arbeidssituasjon ikke ville være nok informert om man brukte symboler som informasjon, for eksempel bilde av et overvåkingskamera.

Personopplysningsloven regulerer når og hvordan opplysningene fra et slikt tiltak kan brukes. Loven gjelder for arbeidsgivere/behandlingsansvarlige etablert i Norge, jfr. popplyl. § 4. Formålet med «loven er å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger», jfr. popplyl. § 1 første ledd. Formålet med loven vil være et

⁵³ Opinion 4/2004 *on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance*, 11750/02 WP89, s. 25

moment når man skal tolke de andre bestemmelsene i loven.⁵⁴ Forarbeidene legger også til grunn at ved skjønnsmessige avveininger bør det legges vekt på hovedsiktemålet, og at fastnede rettsoppfatninger om personvern fra praksis skal vektlegges.

Når det kommer til personopplysninger er det to ulike typer, de alminnelige som reguleres i popplyl. § 8 og de sensitive som reguleres av § 9. Sensitive opplysninger er informasjon om helse, etnisk eller rasemessig forhold, politisk, religiøs eller filosofisk oppfatning, eller om man er tidligere dømt, mistenkt, siktet eller tiltalt for straffbare forhold, eller om man er medlem i en fagforening, jfr. § 2.

For å kunne behandle personopplysninger som er hentet inn ved et kontrolltiltak er det tre alternative hovedvilkår som må oppfylles. Det må følge av lov, arbeidstakers samtykke må innhentes, jfr. popplyl. § 8 første ledd, eller det må være nødvendig etter litra a-f i samme bestemmelse. Er opplysningene av sensitiv art gjelder popplyl. § 9 tilsvarende. I tillegg må behandlingen være saklig begrunnet i virksomheten, jfr. popplyl. § 11 litra b.

Når personopplysningsloven § 8 krever hjemmel i lov, kan dette være lovbestemmelser eller forskrifter. En slik forskrift vil gjerne være forskrift til personopplysningsloven. For eksempel gir personopplysningsloven § 37 annet ledd en bestemmelse om at fjernsynsovervåkning kan tillates ved mistanke om straffbare forhold, selv om dette vil gjelde sensitive opplysninger etter § 9. Her er allmenninteressen større enn hensynet til den enkeltes personvern. I tilfeller ved straffbare handlinger kreves heller ikke konsesjon, jfr. § 37 annet ledd siste punktum. For behandling opplysninger som skjer elektronisk eller er sensitive skal det gis melding til Data-tilsynet senest 30 dager før behandlingen starter, jfr. popplyl. § 31 annet ledd. Hvis det er fastsatt i lov eller forskrift kan man behandle personopplysninger uten videre samtykke eller at det er nødvendig etter vilkårene i § 8 litra a-f er oppfylt. Men om behandlingen går lenger enn det som følger av lov må det for eksempel også et samtykke til.

Samtykke kan gis i arbeidskontrakten eller muntlig, det viktige er at arbeidstakeren vet hva han samtykker til og er godt informert om hva tiltaket vil innebære for han, se nærmere om samtykke i delkapittel 3.2.1.

⁵⁴ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 101

Behandling av personopplysninger kan være nødvendige for å oppfylle avtale med arbeidstaker eller å utføre nødvendige handlinger forut for en slik avtale, jfr. § 8 litra a. Dette kan for eksempel være innhenting av vandelsattest for å inngå kontrakt om å jobbe med mindreårige, eksempelvis i en barnehage. Videre kan en nødvendig grunn være at opplysninger må hentes inn og behandles for at arbeidsgiver skal kunne utføre rettslige forpliktelser som å trekke riktig andel skatt fra arbeidstaker, jfr. § 8 litra b. Arbeidsgiver kan også behandle personopplysninger om det skjer for å vareta arbeidstakers vitale interesser, utføre oppgaver av allmenn interesse eller for å utøve offentlig myndighet, jfr. popplyl. § litra c-e.

Et av kriteriene for behandling av personopplysninger etter § 8 litra f er hvis det ivaretar en berettiget interesse fra arbeidsgivers side. Om det foreligger en berettiget interesse vil variere fra tilfelle til tilfelle, og det vurderes skjønnsmessig.

Personopplysningsloven § 37 tredje ledd gir veiledning i hva som er en berettiget interesse. Om overvåkningen bidrar til å verne liv, helse eller fore bygger gjentatte eller alvorlige straffbare handlinger, skal dette legges vesentlig vekt på.

En konkret mistanke til straffbare handlinger kan være en berettiget interesse. Om hensynet til arbeidstakers personvern overstiger arbeidsgivers interesse, vil vilkåret ikke oppfylles. Om § 8 litra f uttaler Datatilsynet følgende i en rapport: «Datatilsynet har gjennom praksis lagt til grunn at det mest relevante behandlingsgrunnlaget er en interesseavveining etter personopplysningsloven § 8, bokstav f».⁵⁵ Et eksempel på en slik situasjon kan være en butikkeier ønsker å installere videoovervåkning i kassen. Det må foretas en avveining av arbeidsgivers interesse for å overvåke kasseområdet på den ene siden, og butikkmedarbeiderens interesse i å få jobbe i fred uten at arbeidet hans overvåkes på den andre. I og med at det er snakk om en kasse og kontanter vil nok hensynet til arbeidsgiver og hans interesse av å ikke bli frastjålet penger enten av kunde eller arbeidstaker, føre til at medarbeider må tåle å ha fjernsynsovervåkning, men dette beror på en konkret avveining av det enkelte tilfellet.

⁵⁵ Datatilsynet, *Rapport fra Datatilsynet om fjernsynsovervåkning*, 13. desember 2005, s. 4

Et moment ved vurderingen etter personopplysningsloven § 8 litra f er personopplysningene allerede er allment kjent.⁵⁶ Dette kan for eksempel gjelde den politiske orienteringen til et by- eller kommunestyremedlem. Mens eventuell partitilknytning hos et vanlig medlem normalt ikke vil være kjent av andre enn dem selv, lokalpartiets leder og medlemsansvarlig.

Opplysninger som dreier seg om for eksempel partitilhørighet er sensitive etter popplyl. § 9. Mange av vurderingene under § 8 er samsvarende med vilkårene og vurderingene i § 9. Men siden det dreier seg om mer sensitive opplysninger er § 9 noe strengere. Hvis en slik type opplysning er gjort kjent av vedkommende den dreier seg om vil det ikke være noe problem med behandling etter § 9 litra c, dette selv om han ikke er i stand til å samtykke til behandlingen. Behandling av opplysninger som er gitt uoppfordret vil slippe konsesjon, jfr. 33 første ledd.

Sensitive opplysninger kan også behandles hvis det gjelder rettskrav, eller om det er nødvendig for at den behandlingsansvarlige skal kunne gjennomføre arbeidsrettslige plikter og rettigheter, jfr. § 9 litra f. Til sist kan personopplysninger behandles etter § 9 første ledd litra g og h, hvis det er nødvendig av ulike helserelaterte hensyn, eller det er nødvendig for historisk, statistisk eller vitenskapelige formål og samfunnets interesse i at det finner sted behandling av opplysninger er større enn de ulemper som den enkelte kan oppleve. Kameraovervåkning vil bare være behandling av sensitive opplysninger, der det utgjør en vesentlig del av den totale overvåkningen, jfr. § 37 fjerde ledd.

Hvis overvåkningen finner sted på en offentlig plass eller hvor det kun er en begrenset krets med mennesker som kan ferdes, skal det være god synlig varsling om at man er på et overvåket område, jfr. popplyl. § 40. Opplysningene skal angi om det inkluderer lydopptak og hvem som er behandlingsansvarlig.

Det skal informeres hvis et kontrolltiltak innføres i en virksomhet, jfr. arbeidsmiljøloven § 9-2 annet ledd. Personopplysningsloven stiller også et krav om at arbeidstaker, den registrerte i denne avhandlingen, opplyses om dette, jfr. lovens § 19. Det som skal opplyses om er blant

⁵⁶ Dom fra EU-domstolen, C-468/10 Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito mot Administración del Estado og C-469/10 Federación de Comercio Electrónico y Marketing Directo mot Administración del Estado, paragraf 44

annet kontaktinformasjon om behandlingsansvarlige og behandlingens formål. Hvis det er klart at arbeidstaker allerede vet at det blir samlet inn personopplysninger av de ansatte, er det ikke påkrevd med noen varsling jfr. § 19 annet ledd. Loven stiller ingen formkrav. Dette betyr at informasjon kan gis muntlig, men som ellers vil skriftlighet gjøre det enklere å bevise at informasjon er gitt i det enkelte tilfellet. Både personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven krever at informasjonen gis før tiltaket iverksettes.

Når det kommer til informasjonssamling som hentes av andre enn den ansatte selv, er det tre unntak fra informasjonsplikten, jfr. personopplysningsloven § 20 annet ledd litra a-c. Det er når innsamlingen er uttrykkelig fastsatt i lov eller forskrift, når det er umulig eller uforholdsmessig vanskelig å informere eller når informasjonen ansees å være kjent. Det andre unntaket vil være rimelig sjelden i et arbeidsforhold, og informasjon skal gis når hindringen ikke eksisterer lenger, jfr. personopplysningsloven § 20 siste ledd. Informasjon om ulike konsekvenser av tiltaket skal gis ifølge arbeidsmiljøloven § 9-2 annet ledd litra b, det samme kravet til informasjon om praktiske konsekvenser er ikke gitt i personopplysningsloven. Men om en arbeidsgiver eksempelvis tenker å sette opp kameraer i arbeidsarealene vil dette komme under både personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven slik at den type informasjon likevel er dekket.

Personopplysningsloven gir unntak for krav på informasjon når det kreves grunnet «forebygging, etterforskning, avsløring og rettslig forfølgning av straffbare handlinger», jfr. § 23 første ledd litra b. Det kan gjøres unntak når det er opplysninger i intern saksforberedelse som ikke vil bli levert til andre, eller når annen lov gir taushetsplikt om opplysningene, jfr. § 23 første ledd litra d og e. Dette kan for eksempel være offentleglova av 2006 nr. 16. Videre gir litra c unntak for tilfeller hvor det ses som utilrådelig at den registrerte får innsyn, av helseårsaker er grunnet forhold til nære relasjoner. Informasjon som av åpenbare private eller offentlige interesser ikke bør informeres om kan man la være å informere om, jfr. § 23 første ledd litra f, dette kan være informasjon som kan avsløre forretningshemmeligheter eller lignende. Hvis man skal nekte informasjon eller innsyn etter første ledd må det gjøres skriftlig med en presis henvisning til hvilken unntakshjemmel det nektes på bakgrunn av, jfr. § 23 tredje ledd.

3.2.1 Spesielt om samtykke etter personopplysningsloven § 8 første ledd

Det følger av artikkel 7 litra a i personverndirektivet at et av vilkårene for behandling av personopplysninger er et utvetydig samtykke. Artikkel 29-gruppen har skrevet en «opinion» om behandling av personopplysninger i arbeidsrelasjon. De skriver at samtykke bør ikke brukes før man har forsøkt å møte de øvrige vilkårene i personverndirektivets art. 7 eller 8.⁵⁷ Om det gjelder sensitiv data skal samtykket være eksplisitt. Videre skriver de at dersom det ikke er mulig å nekte, foreligger heller ikke noe samtykke. Hvis man risikerer å miste jobben eller sanksjoneres ved å nekte, er det ikke et reelt valg, og kriteriet i personverndirektivet artikkel 2 h er at det skal være en reell valgmulighet. Dermed mener de at det er misvisende å søke legitimering av behandling av personopplysninger gjennom samtykke i et arbeidsforhold.

Spørsmålet er om arbeidstaker har samtykket til at det skal behandles opplysninger om han, og om dette er nok. Et samtykke fra arbeidstaker vil fordre at han er godt informert om hva kontrolltiltaket innebærer, jfr. arbeidsmiljøloven § 9-2 annet ledd. Samtykket skal være frivillig og uttrykkelig, det vil si som Artikkel 29-gruppen skriver at det skal være en reell mulighet til å nekte uten at dette sanksjoneres på noe vis. At samtykket skal være frivillig, uttrykkelig og informert følger også av personopplysningsloven § 2 første ledd nr. 7. EUs personverndirektiv artikkel 2 litra h definerer samtykke slik: ««den registrertes samtykke»: enhver frivillig, spesifikk og informert viljesytring om at den registrerte gir sitt samtykke til at personopplysninger om vedkommende blir behandlet».

Samtykket skal være avgitt av fri vilje. I utgangspunktet skal samtykke gis av den det skal behandles opplysninger om, men samtykket kan innhentes gjennom fullmakt.⁵⁸ Mindreårige eller umyndige arbeidstakere samtykker ved hjelp av verge.⁵⁹ Det stilles ingen formkrav til samtykket, men det skal gå klart frem hva det innebærer og hvem det rettes til. Bevisbyrden ligger hos arbeidsgiver, og det er arbeidsgivers oppgave å sørge for at det foreligger et samtykke.⁶⁰ Hvor arbeidstaker har gitt et eksplisitt og frivillig samtykke, kan som regel personopplysninger basert på samtykke behandles og ikke komme i konflikt med personvernet. Selv

⁵⁷ Opinion 8/2001 *on the processing of personal data in the employment context*, 5062101/EN/FINAL WP48, s. 23

⁵⁸ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)s. 103-104

⁵⁹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)s. 103

⁶⁰ Mona Bråten, *Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?* Fafo-rapport 2008:34, s. 41

om det ikke stilles krav til skriftlighet, vil det på samme måte som ved andre kontrakter og avtaleinngåelser være sikrest for arbeidsgiver å innhente samtykket skriftlig. Dette vil gjøre det lettere å bevise ved eventuelle tvister i etterkant. Ved innhenting av samtykke skal arbeidstaker være godt informert om hva opplysningene skal brukes til, eventuelle konsekvenser og hvem som får tilgang til opplysningene.⁶¹

Et frivillig samtykke kan når som helt trekkes tilbake. Hvis et samtykke er det eneste grunnlaget arbeidsgiver bygger sitt kontrolltiltak på, må fortsatt behandling følge av lov eller vurdering etter popplyl. § 8 litra f.

Personvernkommisjonen uttrykte i NOU 2009: 1 Individ og integritet, på samme måte som Artikkel 29-gruppen skepsis til at det er varierende hvor frivillig et samtykke i en del tilfeller egentlig er, ettersom man er i avhengighetsforhold til arbeidsgiver og hans godvilje, og frykten for at et nei vil kunne gi konsekvenser.⁶² De uttaler: «Samtykke vil derfor ikke alltid være tilstrekkelig behandlingsgrunn i arbeidsforhold».⁶³

Personvernemnda sa i klagesak 2004/9 (jeg kommer nærmere tilbake til klagen nedenfor) at for å legge avgjørende vekt på samtykke i arbeidslivet, vil det vektlegges hvordan samtykket er kommet frem. Er det en avtale mellom partene i arbeidslivet, eller er samtykket en del av arbeidsavtalen? I følge personvernemnda er det ikke tilstrekkelig at de ansatte har fått den nødvendige informasjonen, ved at de har undertegnet på å ha mottatt et infoskriv. Men selv om dette ikke er nok, mente nemnda at det likevel var av betydning at arbeidsgiver aktivt hadde informert de ansatte, og fra dem fått positive tilbakemeldinger på tiltakene.

Datatilsynet uttalte i klagesak PVN 2005:6 i Personvernemnda at «... selv om tilsynet som forvaltningsorgan vil utvise forsiktighet med å overprøve et gitt samtykke, er det ikke tvil om at mange arbeidstakere føler seg forpliktet til å samtykke i denne typen inngrep». Saken var at Securitas hadde rustestet sine arbeidstakere, og i forbindelse med de aktuelle inngrepene bedt om samtykke. Etter forarbeidene skal et slikt samtykke ikke avgis under noen form for tvang

⁶¹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 104

⁶² Se også personverndirektivet artikkel 2 bokstav h

⁶³ NOU 2009:1 s. 150

fra behandlingsansvarlig eller andre.⁶⁴ Securitas hevder på sin side at det ikke vil bli noen sanksjoner for den som eventuelt ikke samtykker til slik testing. Men som personvernemnda fremhever vil arbeidsgiver alltid ha en viss makt over den ansatte, i og med at arbeidstaker er i et avhengighetsforhold til arbeidsgiver. Selv om det ikke er arbeidsgivers intensjon å bruke opplysningene, vil hans styringsrett og makt alltid hvile på den ansattes skuldre når han tar en beslutning.

I tillegg til det som er nevnt over, er det viktig at arbeidstaker vet hva han har samtykket til. Det vil si at han må skjønne omfanget og konkret hvilke tiltak det er snakk om. Dette kravet blir strengere jo mer inngripende tiltaket er.⁶⁵

3.2.2 Nærmere om «formål» etter personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven

Et av grunnkravene for behandling av personopplysninger er at det skal være et uttrykkelig angitt formål, som er saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet, jfr. popplyl. § 11 første ledd litra b. Dette formålet skal være klart 30 dager før behandlingen begynner, jfr. § 31 annet ledd. Det vil tilsi at det ikke er mulighet for å bruke opplysningene til annet enn det formålet tilsier, se for eksempel Rt. 2013 s. 143. Formålet for eksempelvis fjernsynsovervåking er avgjørende for behandling av opplysninger om arbeidstaker hentet fra bilde eller lyd vil være tillatt i det enkelte tilfellet. Forarbeidene uttaler følgende:

«I kravet om at formålet skal være uttrykkelig angitt ligger at den behandlingsansvarlige forut for behandlingen må fastsette et formål som er tilstrekkelig konkret og avgrenset til at det skaper åpenhet og klarhet om hva behandlingen skal tjene til. Dette krever et visst presisjonsnivå – generelle og vage beskrivelser som «administrative oppgaver» eller «kommersiell bruk» vil ikke være tilstrekkelig presise. Formålsbeskrivelsene må være mer presise enn de formål som angis i § 8 og § 9. Jo større fare behandlingen kan medføre for personvernet, desto viktigere er det at formålet er presist definert slik at den registrerte kan gjøre sine rettigheter gjeldende».⁶⁶

⁶⁴ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 103-104

⁶⁵ NOU 2004:5 s. 413

⁶⁶ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)s. 113-114

Dette fører til at formålet med tiltaket ikke skal være til å misforstå, men godt beskrevet og tydelig. Det setter krav til kvaliteten på informasjonen som gis i forkant. Informasjonen kan ikke være utydelig, det må gå klart frem hva som skal kontrolleres og behandles.

3.2.3 Gjenbruk av opplysninger

I den såkalte Avfallservicedommen, Rt. 2013 s. 143, ble konklusjonen at gjenbruk av personopplysninger til et annet formål enn det opprinnelige formålet var i strid med personopplysningsloven. Noen ganger kan det være nødvendig for sakens opplysning å behandle personopplysninger grunnet et annet formål for å sikre tilstrekkelig bevis og informasjon, men det betyr ikke at det er lovlig av den grunn. Man skal ikke behandle informasjon på en måte som fraviker fra det opprinnelige formålet for bruk og innhenting som var utgangspunkt for kontrolltiltaket, jfr. personopplysningsloven § 11 første ledd litra c. Om den registrerte samtykker kan det likevel brukes til annet formål enn det som var utgangspunktet. Da må formålet for bruk av opplysninger endres før selve bruken endres. Bruken må på samme måte som tidligere bruk være kjent og tilgjengelig informasjon.⁶⁷

Det nye formålet med bruken av personopplysninger må fylle krav til lovlig behandling i henholdsvis personopplysningsloven §§ 8 og/eller 9. Det må være en selvstendig hjemmel. At personopplysningene allerede er behandlet i hende er ikke noe selvstendig argument.⁶⁸

Avfallservicedommen omhandlet gjenbruk av tidligere innsamlede opplysninger. Arbeidstakeren ble sagt opp på grunn av avvik mellom timelistene han leverte, og GPS-loggen på bilen han brukte i sitt arbeide. Arbeidstaker mente at arbeidsgiver Avfallsservice AS ikke kunne bruke GPS-loggen på den måten, ettersom loggen ble innført for å effektivisere arbeidet, ikke å overvåke de ansatte. Dommen dreier seg om GPS-overvåking og ikke fjernsynsovervåking som denne avhandlingen dreier seg om. Dommen er likevel relevant for oppgaven på grunn at drøftelsene høyesterett foretar seg, mange av de samme personvern hensyn og hensyn til arbeidsgivers behov for å kontrollere at alt foregår på riktig måte i virksomheten. Dette er hensyn som også vil gjøre seg gjeldende for fjernsynsovervåking, som for eksempel informasjonsplikt og gjenbruksregler.

⁶⁷ Dag Wiese Schartum, «Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet», CompLex 3/2013, s. 48

⁶⁸ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 112-113

Saksforholdet dreier seg om en arbeidstaker som ble oppsagt på grunnlag av avvik mellom timelistene og den elektriske loggen til bilen han brukte i sitt arbeid. Formålet med GPS-loggen var å effektivisere administrasjonen og driften, samt utarbeide arbeidsplaner og normere tidsbruken. Spørsmålet ble om opplysningene kunne gjenbrukes etter popplyl. § 8 f. Arbeidstaker var ikke kjent med at det forekom gjenbruk av opplysninger om han. Samtykkekravet til gjenbruk i popplyl. § 11 første ledd litra c var brutt i og med at arbeidstaker ikke visste om at timelistene og GPS-loggen ble samkjørt. Avfallsservice AS' gjenbruk av opplysningene måtte ha grunnlag i både § 11 første ledd c og § 8 f.

Om bruken er uforenelig med opprinnelig formål, må vurderes konkret og individuelt ifølge forarbeidene, jfr. ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 113. Noen av momentene som nevnes er om det innebærer en ulempe for den registrerte, om bruk skiller seg fra hovedgrunn for innsamling, eller om ny bruk kan medføre strengere krav til datakvaliteten. Ulempen for arbeidstaker i dette tilfellet, ble vurdert slik av flertallet: «Den nye bruken av opplysningene innebar utvilsomt en ulempe for A i den forstand at den var sterkt medvirkende til at hans brudd på arbeidspliktene ble avslørt - med de konsekvenser det fikk». De legger videre vekt på at kontrolltiltak ikke bare er belastende for den som har noe å skjule, men også for den som har ikke noe å skjule. Vurderingen berodde på om opplysningene etter sin art ellers medførte ulemper for ham. Opplysningene viste at arbeidstaker hadde løyet om arbeidstiden sin, og det viste seg å bli en ulempe.

Dommen støtter seg på personvernkommisjonens uttalelser: det «vil oppfattes som en belastning av de fleste» å bli overvåket i det daglige arbeidet.⁶⁹ Når slik overvåkning i tillegg brukes til andre formål enn det det er informert om, vil dette kunne øke belastningen og arbeidstakers følelse av overtramp mot sin personlige integritet. Dette støtter opp om lovens krav om at gjenbruk av opplysninger ikke skal brukes til andre formål enn det som opprinnelig er avtalt.

Førstevoterende kom til at bruken ikke var i samsvar med det opprinnelige formålet med kontrolltiltaket. Tiltaket var innført for å effektivisere arbeidet, gjenbruken ble brukt til å kontrollere at arbeidstakeren jobbet alle de timene han hadde ført. Ved brudd på loven kan behand-

⁶⁹ NOU 2009:1 s. 22

lingsansvarlig, her Avfallsservice AS, ilegges en plikt til å betale oppreisningserstatning etter popplyl. § 49 tredje ledd andre punktum. Ved slik oppreising vektlegges krenkelsens grovhet.⁷⁰ I denne saken ga ikke kontrollen opplysninger om hva som ble gjort i pauser eller hvor de var under pauseavvikling etc., kun hvor bilen under arbeid og når de enkelte søppeldunker var håndtert. Dommen var enstemmig, men det var dissens i begrunnelsen.

Dommer Noer var den som dissenterte i begrunnelsen av dommen. Hun uttalte at arbeidsgiver har en berettiget interesse å i avdekke alvorlig misbruk ved en konkret mistanke. Hun la til grunn at bruk av tømme- og timelister var nødvendig for Avfallsservice AS for å ivareta en berettiget interesse i å få avdekket om det foregikk noe ureglementert. Et moment ved behandling av personopplysninger er om de er av sensitiv art eller ei, dommer Noer legger avgjørende vekt i sin begrunnelse på at opplysningene ikke er av særlig sensitiv art. Opplysningene dreide seg om tømme- og timelister og ikke særlig personlige opplysninger. Noe som også støttes i forarbeidene.⁷¹ Hadde opplysningene vært av mer sensitiv art kunne utfallet ha blitt et annet. Men i og med at det var tids- og resultatkontroll det dreide seg om, fikk ikke arbeidstaker slik erstatning det var snakk om over.

Høyesterett kom til at beviset var hentet inn på en utilbørlig måte. Noen av grunnene var at gjenbruken ikke var informert eller drøftet med tillitsvalgte som er et krav etter aml. § 9-2. Gjenbruken var også til et helt annet formål enn det det opprinnelig skulle brukes til, og det hadde ikke blitt samtykket til ny bruk etter kravet i popplyl. § 11 litra c.

3.3 Alminnelig overvåkning av næringslokaler

Fjernsynsovervåkning er kun tillat dersom det er et behov for å forebygge farlige situasjoner, ivareta hensynet til sikkerheten på et område, eller om det av andre grunner er et særskilt behov for fjernsynsovervåkning, jfr. popplyl. § 38. Ved et særskilt behov er det gjerne identifisert en konkret trussel som man tror at slik overvåkning vil kunne virke avdempende på. Hos en gullsmed er det for eksempel en viss fare for tyveri, ettersom det på et lite areal oppbevares gjenstander med høy verdi. Her vil det være et behov for overvåkning av kundearealene, for å motvirke eventuelle kunders fristelse til å stikke noe i egen lomme. For kontroll av områder

⁷⁰ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 135

⁷¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145

som er begrenset til ansatte, som oppgjørsrom etc. må faren være aktualisert. Gevinsten må alltid veies opp mot belastningen en slik overvåkning vil gi.

I en klagesak til personvernemnda (PVN 2013:03) ble det diskutert om personopplysningsloven § 38 var oppfylt og om en gullsmed hadde særskilt behov for kameraovervåkning. Datatilsynet hadde konkludert med at kravene i § 38 ikke var oppfylt, og at med mindre GullAdam kunne godtgjøre et tungtveiende behov, måtte de ta ned overvåkningen. Kameraovervåkningen var satt opp i kundeområdet og et i området mellom kunde- og oppholdsrom for ansatte. I det rommet ble verdier og pengeskap oppbevart. De argumenterte med at det var en ekstra høy terskel for overvåkning av områder som kun ansatte kunne oppholde seg i og ikke kunder, spesielt når de oppbevarte seg der i brorparten av arbeidstiden.

Av de klagesakene jeg har lest i forbindelse med denne avhandlingen er dette den eneste klagen hvor personvernemnda har konkludert helt motsatt av Datatilsynet. Nemnda mente at personopplysningsloven § 38 var oppfylt og at det forelå særskilt behov. Formålet med overvåkning var å forhindre og enklere oppklare ran/innbrudd, og å overvåke verdiene i lokalet. De mente at ettersom det ble jobbet med mindre gjenstander av større verdi, forelå en særlig risiko for straffbare handlinger både av ansatte og kunder. Etter en helhetsvurdering av situasjonen og behovet kom personvernemnda til at vilkårene i popplyl. § 38 var oppfylt og at GullAdam hadde et særskilt behov for å overvåke de områdene de overvåket.

Personvernemnda klagesak 2004:9 dreide seg om fjernsynsovervåkning etter popplyl. §§ 37 og 38. Bakehuset Kafé AS med tilhørighet på Sandvika Storsenter hadde etter korrespondanse med Datatilsynet fått klarsignal til at det var greit å sette opp tre overvåkingskameraer for å overvåke kasseområdet og rommet hvor kasseoppkjøret blir gjort. Klagesaken dreier seg om at Bakehuset Kafé ikke følte at det var nok til å oppnå formålet med avdekke svinn og underlag. Dermed satte de opp to nye kameraer som også dekket produksjonslokale og to alternative veier inn til kasseoppkjørsrommet. Personvernemnda sier i sin begrunnelse at det er grenser for hvor intensiv overvåkning som kan tillates. Personvernemnda sluttet seg til Datatilsynets syn på saken. Popplyl. § 38 krever særskilt behov og nemnda legger til grunn at det må foreligge noe mer enn en saklig begrunnelse. Datatilsynet anfører denne begrunnelsen:

«Tilsynet mener at konsekvensene av å tillate overvåking av en arbeidsplass i det omfang som foreligger i Sandvika, vil kunne gi uheldige konsekvenser for personvernet i arbeidslivet for øvrig. Datatilsynet anfører at ansatte

ved arbeidsplasser som ikke håndterer verdier av vesentlig størrelse, må kunne forvente ikke å bli overvåket i den utstrekning det her er snakk om».

Etter en konkret og skjønnsmessig vurdering konkluderte personvernemnda i tråd med Data-tilsynet at det ikke var grunner for å tillate de to siste kameraene.

Hensikt og behov må klarlegges ved direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåkning av den enkelte arbeidstaker. Men så langt det går skal man prøve å unngå denne type overvåkning.⁷² Før innføring må det tas en proporsjonalitetsvurdering, formål opp mot de ansattes rett til privatliv. Når det kommer til proporsjonalitetsvurderingen har Artikkel 29-gruppen uttalt i en uttalelse om videoovervåkning at det er strengere kriterier når det kommer til steder som ikke er offentlig tilgjengelig, dette vil typisk gjelde en arbeidsplass.⁷³ Videre setter gruppen fire kriterier for at videoovervåkningen skal være proporsjonal, og hva man spesielt skal ta hensyn til.⁷⁴ Den første er hvordan selve innretningen er plassert, hvilken type utstyr, kvalitet etc. For det andre skal det tas hensyn til hvor lenge bildeopptak skal lagres. For det tredje hvor identifisering av en person skjer ved å sette sammen andre opplysninger enn bildeopptak og til slutt eventuell overlevering av data til tredjepersoner.

3.4 Overvåkning av arbeidstaker av sikkerhetsgrunner

Overvåkning av arbeidstaker vil som regel foregå der primært ansatte har tilgang. F.eks. personalrom, kontorlokaler og et avgrenset område bak kassen i butikker hvor kun ansatte har tilgang. Slike områder er det begrenset hvem som har tilgang til, og man må gjerne ha adgangskort for å komme til de stedene, dette går rett i kjernen på popplyl. § 38. Hvis man ser popplyl. § 38 og aml. § 9-1 i sammenheng må det være et særlig behov som er saklig begrunnet og forholdsmessig overfor arbeidstaker. Behovet må være mer enn bare saklig, det må foreligge et særskilt behov som gjør det nødvendig med innføring av fjernsynsovervåkning.⁷⁵

⁷² Hovedavtalen § 9-11 nr. 3

⁷³ Artikkel 29-gruppen, *Opinion on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance*, 4/2004 s.19

⁷⁴ Artikkel 29-gruppen, *Opinion on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance*, 4/2004, s. 19-21

⁷⁵ Ot.prp. nr. 56 (1992-1993) s. 18

Et særskilt behov kan være en konkret mistanke. Om det foreligger et særskilt behov i det enkelte tilfellet og for den enkelte bedriften må vurderes konkret ut i fra virksomheten man vil innføre overvåkning.⁷⁶ Dette kan være ut fra sikkerhet for ansatte og andre, eller forebygging av farlige situasjoner. Det må være en reell trussel til stede for de ansatte, f.eks. for å følge med på hva som foregår på et industriområde for å kunne sette inn sikkerhetstiltak eller følge at sikkerhetsregler blir fulgt.

I klagesak til personvernemnda PVN 2011:2 klagde ABC (Ansattes Bedrifts Club) på Datatilsynets vedtak om at toveis dagkontinuerlig kameraovervåkning gjennom videokonferanseutstyr skulle tillates. Det gjaldt kameraovervåkning mellom kontrollrom på land og offshore (oljeplattformen Valhall). Det ble anført fra de ansattes side at det gikk utover integritet og personvern, og klagde på at private samtaler samt samtaler mellom kolleger kunne overhøres fra det andre kontrollrommet. Til det sistnevnte anfører personvernemnda i sin avgjørelse at denne toveis overvåkningen med lyd og bilde kan sammenlignes med et kontorlandskap hvor man både kan se og høre sine kolleger. Klagen om at private samtaler ble heller ikke hørt i det de ansatte hadde anledning til å ta nødvendige pauser. Formålet med kameraovervåkningen var integrering av kontrollrom for å bedre sikkerheten på plattformen. Når både de på land og på plattformen kan se hva som foregår blir det enklere å jobbe med oppståtte situasjoner for begge parter. Personvernemnda legger også vekt på at når lyd- og bildeoverføringen er toveis er det mindre krenkende enn om det bare hadde vært en vei. Lydens volum kunne kontrolleres fra begge kontrollrom, og også skrus helt av om nødvendig. Til slutt konkluderte nemnda med at sikkerhetshensyn veide tyngre enn de ansattes personvern, og at det ikke var et uforholdsmessig inngrep, jfr. popplyl. § 8 litra f.

I klagesak PVN 2014:12 fikk ikke Stavanger Taxi medhold i kontinuerlig overvåkning av taxiene sine, men måtte begrense til når den enkelte tur startet og sluttet, og når alarm ble utløst. Overvåkningen gjaldt både passasjerene og sjåførene. Det var uenighet mellom Datatilsynet og taxiselskapet om hvordan de enkelte bestemmelsene i personopplysningsloven skulle forstås. Datatilsynet anså innsamling og lagring av bilder eller film fra et overvåkningskamera som behandling av personopplysninger, jfr. popplyl. § 2 nr. 2. I den forbindelse mente de også at det lagrede billedmateriale var personopplysninger etter § 2 nr. 1. Det sentrale var at selve

⁷⁶ Ot.prp. nr. 56 (1992-1993) s. 18

innsamlingen og lagringen ble omfattet av loven. Videre viste Datatilsynet til at overvåkningen falt inn under § 36, som gjør at personopplysningsloven kommer til anvendelse og dermed må også resten av kravene i loven oppfylles. Datatilsynet har lagt til grunn i saken at behandlingsgrunnlag er § 8 litra f, det er da krav om at en berettiget interesse overstiger personvernet til den enkelte. Etter lovens § 38 må det finne sted et særskilt behov for denne typen overvåkning og det gjorde det ikke etter Datatilsynets mening i denne saken. De mente at kontinuerlig kameraovervåkning var i strid med bestemmelsen. I situasjoner hvor alarmen har gått eller med større grad av alvorlighet vil kravet være oppfylt. Tilsynet vektla både at taxien var sjåførenes arbeidsplass og at de ble fanget opp i bildet, samt at lovens § 8 litra f utfra kundenes personverninteresser ikke kunne forsvares. For å oppfylle lovens vilkår måtte de ta i bruk mindre inngripende generelle tiltak, og avgrense så inngripende tiltak til spesielle omstendigheter.

Datatilsynet la i sin vurdering sterk vekt på personverninteressene både til sjåfør og kunde. Viktig var det også at sjåførene i sine biler hadde mulighet til å slå alarm som oppga posisjon, og lydopptak av situasjonen. Videre legges vekt på vurdering av tiltakets rimelighet opp mot behov. Personvernemnda var i resultatet og det vesentlige enige med Datatilsynet om at kontinuerlig kameraovervåkning var et uproporsjonalt tiltak og uttalte i den forbindelse: «Kameraovervåking i taxi kan ikke sammenlignes med buss eller tog, idet man i en taxi har en helt annen forventning om privatlivets fred».

3.5 Overvåkning ved konkret mistanke om mislighold

I noen tilfeller har arbeidsgiver en mistanke om at det foregår noe uregelmessig på arbeidsplassen. Kan han da sette opp fjernsynsovervåkning for å finne ut om det er grunnlag for mistanken? Vurderingen dreier seg om det er et særskilt behov for fjernsynsovervåkning i bedriften, jfr. popplyl. § 38, og om arbeidsgivers behov for å avsløre om mistanken stemmer overstiger den ansattes personvern, aml. § 9-1. For at det skal foreligge en saklig grunn må kontrolltiltaket etter forarbeidene være egnet til forebygge eller forhindre eventuelt mislighold,

dette gjelder selve tiltaket og hvordan det gjennomføres.⁷⁷ Overvåkning skal med andre ord gi det resultatet at man mest sannsynlig avslører mislighold.

Adgangen til kontroll går lenger i de tilfeller hvor arbeidsgiver har en velbegrunnet mistanke om misligheter som igjen er av en viss betydning.⁷⁸ Om det foreligger en konkret mistanke, vil det som regel være ok med fjernsynsovervåkning. Her er det ikke snakk om små mislighold, men mer alvorlige forhold som underslag og hærverk. Hvis man i vurderingen kommer til at et kontrolltiltak kan finne sted, skal man søke å bruke det minst inngripende tiltaket. I så måte er fjernsynsovervåkning relativt inngripende, og det kan være at det ikke alltid vil være adgang til den typen kontroll, men et mildere verktøy.

3.6 Adgang til skjult overvåkning?

Det er på det rene at arbeidsgiver i visse tilfeller kan sette opp fjernsynsovervåkning for å kontrollere arbeidsplassen. Det neste spørsmålet er om denne overvåkingen kan skje i det skjulte? Om overvåkingen dreier seg om en konkret og velbegrunnet mistanke om lovbrudd fra en arbeidstakers side, vil det ofte miste sin hensikt om han varsles om dette tiltaket. Her setter arbeidsmiljøloven § 9-2 nr. 2 en skranke ved at informasjon skal gis før et kontrolltiltak settes i verk. Dessuten er etterforskning politiets oppgave å drive med, ikke arbeidsgivers.⁷⁹

Personopplysningsloven § 40 setter som vilkår at offentlige steder eller steder hvor en begrenset krets med mennesker ferdes jevnlig skal ha varsling om det er et overvåket sted eller ikke. Dette vil typisk skje ved skilting. En arbeidsplass er ofte et sted hvor en begrenset krets av personer beveger seg. Hvis det foregår overvåkning på arbeidsplassen skal arbeidstaker ved skilt eller lignende bli varslet. Som tidligere nevnt i arbeidssituasjoner må slik skilting innebære mer enn et bilde av et overvåkningskamera.

Jeg har allerede nevnt at norske domstoler dømmer hver sak for seg, slik at det er de spesifikke forholdene i den enkelte sak som avgjør utfallet. På denne måten kan relativt like saker

⁷⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145

⁷⁸ NOU 2004:5 s. 430

⁷⁹ NOU 2004:5 side 430

ende med ulik konklusjon. Når det kommer til skjult videoovervåkning ser det ut til at domstolene likevel har lagt seg på en konsekvent og streng linje.

I det fleste tilfeller når det kommer til skjult overvåkning veier vesentlige personvern hensyn tyngre enn arbeidsgivers behov for oppklaring selv ved konkret mistanke om straffbare forhold. Dette kan gjelde selv om det allerede er overvåkningskameraer som det er samtykket til av de ansatte. Rt. 1991 s. 616 er et eksempel på en slik dom. De ansatte hadde samtykket til videoovervåkning av kasse- og kundeområde, med det formål at de kunne oppbevare seg på personalarealet når det ikke var kunder tilstede, men fremdeles følge med på kundeområdene fra en monitor. Etter hvert mistenkte arbeidsgiver at en av de ansatte underslo penger fra kassen. Arbeidsgiver koblet da inn en videoopptaker for å lagre opptakene, dette ble ikke varslet om. Høyesterett avviste beviset på bakgrunn av at et slikt inngrep i alminnelige personvern hensyn burde være uakseptabel, og at fremgangsmåten var et inngrep i den personlige integritet.

Gjennom mitt arbeid med denne avhandlingen har jeg kun funnet en avgjørelse som har satt til side den ansattes krav på personvern. Den såkalte *Butikkmedarbeiderkjennelsen* (Rg 2002 s. 162) tillot arbeidsgiver å føre bevis som stammet fra skjult videoovervåkning. Butikken hadde faste monterte kameraer, men i perioden det skjulte kameraet var satt opp var de andre ute av drift, dette visste den ansatte. Generelt uttalte lagmannsretten at det ikke var legitimt med skjult overvåkning av ansatte. Men domstolene måtte i visse tilfeller foreta en konkret proporsjonalitetsvurdering av inngrepets alvorlighet og art opp mot personvern hensyn. Selv om utgangspunktet var at skjult overvåkning ikke skulle tillates mente lagmannsretten i denne saken at omstendighetene var så spesielle at det likevel skulle tillates ført. Det som veide inn var at området fra før var sterkt overvåket, det forelå en konkret mistanke om straffbare forhold (arbeidstaker hadde tatt noe fra kassen og stukket i egen lomme, bevist av det skjulte opptaket) og at arbeidstaker hadde manipulert de andre fast monterte kameraene. Etter dette konkluderte lagmannsretten med at slikt inngrep i personvernet måtte tåles i et rettssamfunn.

I en annen sak hadde skjult videoopptak vist at en arbeidstaker underslo penger, jfr. RG 2000 s. 664. Selv om arbeidstaker hadde forsøkt å sikre bevis på annen måte uten å lykkes ble ikke videoopptaket tillat ført som bevis. Arbeidstaker vant gjennom i saken på grunn av vurderingen rundt integritetshensyn, og personvern. Her var dermed ikke opplysningsverdien og hensynet

til forsvarlig bevisbedømmelse nok til å gå foran personvernet. Noe som nok stemmer mer overens med øvrig rettspraksis enn hva vi så i Rg 2002 s. 162.

Personvern hensynet er tungtveiende når det skal avgjøres om skjult overvåkning skal tillates eller ikke. I en dom fra 2002 har Høyesterett vist til at det skal være tilstrekkelig å sette opp overvåkningskamera med tilhørende skilt, det skulle være egnet til å forhindre at hendelser som i den saken skulle skje videre, jfr. Rt. 2002 s. 1572. Saken gjaldt underslag og overvåkning uten skilting. Høyesterett påpekte i dommen at ved skjult overvåkning var det tilfeldig om man fikk avslørt noe straffbart forhold, og mente videre at om den enkelte selv skulle bedømme om det var nødvendig eller ikke vil det ble en mer eller mindre umulig oppgave å dra grensen for hva som er lovlig og ikke lovlig. Et av vilkårene for å innføre kameraovervåkning i det hele tatt er en konkret mistanke, det Høyesterett peker på her er at det ikke alltid vil være sikkert at man får avklart denne mistanken ved å innføre et kontrolltiltak uansett om man varsler eller ikke.

En konkret mistanke var heller ikke nok i Rt. 2004 s. 878. Sju timer og tretti minutter med kameraovervåkning var for kjæremålsutvalget nok til å falle inn under personopplysningsloven § 36 og begrepet fjernsynsovervåkning. Arbeidstaker ble ikke varslet om opptakene før de startet, og det var heller ikke på annen måte gitt beskjed om at denne overvåkningen fant sted. Det vil si at popplyl. § 40 og aml. § 9-2 ble brutt, og opptakene ble hentet inn på ulovlig måte. Kjæremålsutvalget mente i likhet med lagmannsretten (LH 2003 – 20703) at det var en alvorlig integritetskrenkelse og at vesentlige personvern hensyn dermed tilsa at et slikt bevis ikke kunne brukes av domstolene. Overvåkningen var todelt, noen timer ut i vekten fikk arbeidstaker vite om overvåkningen, den delen av opptaket kunne føre for retten. Kjæremålsutvalget bygde mye av avgjørelsen sin på lagmannsrettens begrunnelse. Et moment var at overvåkningen var rettet mot en bestemt kasse og bestemt ansatt. Retten bygde avgjørelsen på at det å bli utsatt for skjult overvåkning må være belastende for den det gjelder og at skjult overvåking innebærer en alvorlig integritetskrenkelse. Videre er det som i de andre avgjørelsene jeg har nevnt lagt vekt på vesentlige personvern hensyn. Lagmannsretten la også til grunn at en restriktiv holdning kunne motvirke slik krenkelse av integritet og personvern. Mot hensyn til personvern står hensyn til sakens opplysning og å avdekke eventuelle misligheter.

Etter gjennomgangen av de ulike dommene ser vi at det skal mye til for at skjult fjernsynsovervåkning skal kunne tillates. Det må foreligge en konkret mistanke om straffbare hand-

linger har funnet/finner sted. Det må skje en avveining av hvor alvorlig den eventuelle straffbare handlingen er opp mot arbeidstakers personvern hensyn. Som det uttales i Rt. 1991 s. 616, ikke ethvert ulovlig ervervet bevis skal avskjæres, men bedømmes konkret i det enkelte tilfellet. Men som avgjørelsene jeg har nevnt over viser er tendensen i norsk rett at personvernet og den enkeltes integritet står sterkt, og en konkret mistanke fra arbeidsgivers side vil ikke alltid være nok. Som RG 2002 s. 162 er det særegne forhold fra arbeidstakers side som avgjør.

Hovedregelen etter norsk rett og domstolenes anvendelse av retten er at skjult overvåkning ikke skal forekomme.

4 Rettspolitiske vurderinger og avslutning

4.1 Er regelverket tilgjengelig nok?

En av vurderingene etter denne gjennomgangen er hvorvidt regelverket rundt arbeidstakers personvern er lett nok tilgjengelig. I dag er det reguleringer spredt utover i lov og forskrifter. Hovedbestemmelsene for norske arbeidstakere er å finne i arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven, forskrift til personopplysningsloven og i ulike avtaler mellom partene i arbeidslivet. Det finnes også reguleringer for de enkelte fagfelt som politiarbeid og helsearbeid. Det kan stilles spørsmål om hvorvidt regelverket burde samles et sted, slik at det er lettere for både arbeidstaker og arbeidsgiver å vite hva han/hun skal forholde seg til og hva som kan forventes av kontrolltiltak og hensyn til personvern. Som sagt må man i dag inn i ulike lovverk for å finne bestemmelsene som gjelder for det enkelte tilfellet. Hvis reglene var samlet på et sted ville det være enklere for begge parter i arbeidsforholdet å finne vilkår for overvåkning og hvilke krav de har på beskyttelse.

Hvis rettsreglene skal samles er det et spørsmål om de i så fall skal samles i en allerede eksisterende lov som for eksempel arbeidsmiljøloven, samles i en egen lov eller gi en forskrift til arbeidsmiljøloven hvor alle sider ved personvern, integritet og kontroll i arbeidslivet samles. I Finland har man samlet alt i «Lag om integritetsskydd i arbeidslivet» fra 13. august 2004. Fordelen med å samle alle regler på ett og samme sted er at det blir enklere å finne, og skaffe seg informasjon, samt mer forutsigbart for partene i arbeidslivet. Ved at reglene er på ulike steder i lovgivningen kan det bli forvirrende for dem som skal bruke det, og det kan bli ulik

praksis ettersom hvordan man tolker reglene. Selv om en samling av reglene nødvendigvis ikke fører til forandring av bestemmelsene, vil de lettere kunne sees i sammenheng og bli mer likt praktisert uansett hvilken bransje eller hvor i landet man er.

Personopplysningsloven og dens forskrift er generell og gjelder sådan alle, ikke bare arbeidstakere. Bestemmelsene utformet for å kunne passe i flere ulike sammenhenger. Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er spesielt i og med at de begge er avhengige av hverandre. Arbeidstaker har blitt ansatt av arbeidsgiver og utfører arbeid på hans vegne mot lønn, mens arbeidsgiver har behov for ansatte for å utføre oppgaver for seg. Kapittel 9 i arbeidsmiljøloven dreier seg om kontrolltiltak i virksomheten, og er til god hjelp for å vite når og hvordan ulike kontrolltiltak kan iverksettes. Det er kun et kapittel i arbeidsmiljøloven som omhandler kontrolltiltak, da er det begrenset hvor fyldig og dekkende bestemmelsene kan være, og ikke minst om de er beskyttende nok for arbeidstaker.

I en rapport om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern kommer advokat, Mette Borchgrevink til at samling av reglene vil gjøre det enklere for arbeidsgiver å følge regelverket.⁸⁰ Videre mener hun det vil styrke personvernet både for de i arbeid og de som søker jobb. Hun mener det vurderes å samle reglene om personvern i arbeidslivet, og nevner som eksempel at det kunne skjedd i en forskrift til arbeidsmiljøloven.

Dette mener jeg er en god idé. Med en egen forskrift til arbeidsmiljøloven klargjør man at det er regler som gjelder spesielt i arbeidssituasjoner uten at man behøver å lage en ny lov som kun dreier seg om personvern og kontrolltiltak i arbeidslivet. Det vil være tydelig hvem forskriften gjelder for, samtidig som de generelle bestemmelsene i personopplysningsloven blir stående og gjelder i alle andre situasjoner samt i arbeidslivet.

4.2 Har arbeidsgiver for liten/for stor tilgang til å bruke fjernsynsovervåkning?

Lovgivingen gjennom både personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven er skjønnsmessig lagt opp. Det vil si at det beror på de konkrete omstendighetene på arbeidsplassen. Men ten-

⁸⁰ Mette Borchgrevink, «Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern, CompLex 5/2011, s. 78

densen er at jo større tiltak, jo sterkere grunner må være grunnlaget for avgjørelsen. Fjernsynsovervåkning som kan gi tilgang til lagring av både bilde og lyd, kan vise både hvem en person er og hva ulike samtaler dreier seg. Det kan være belastende for den enkelte arbeidstaker å ha dette hengende over seg i arbeidshverdagen, og det er klart av behandlingen over at det må meget gode grunner til for å tillate slik overvåkning på en arbeidsplass. I et kontorlandskap er det mindre naturlig med fjernsynsovervåkningen enn for eksempel i et butikklokale. Det vil være vanskeligere å grunngi fjernsynsovervåkning hvor man sitter og jobber med en PC, enn hvor man jobber med verdier og kontanter. Det er også klart at man i et slikt kontorlandskap har andre kontrolltiltak man kan bruke som for eksempel avlytting av telefon, sporing av internettbruk og overvåkning av e-post.

Det skal etter loven gode grunner til for å innføre fjernsynsovervåkning som kontrolltiltak. Og det er arbeidsgiver/behandlingsansvarlig som må begrunne at fjernsynsovervåkning i det enkelte tilfellet er viktigere enn de ansattes behov og krav på privatliv og andre grunnleggende rettigheter. Samlet sett mener jeg bestemmelsene om fjernsynsovervåkning og kontrolltiltak på arbeidsplassen er sterkt nok for arbeidstaker.

4.3 Konklusjon

Som avhandlingen har vist begrenses arbeidsgivers mulighet til å kontrollere arbeidstaker av sterke personvern hensyn for arbeidstaker. Arbeidstaker har etter EMK art. 8 rett til privatliv og som dom fra EMD, Niemietz mot Tyskland viste kan kontor innebære «home» etter artikkel 8.⁸¹ Som gjør at EMK art. 8 også er relevant for rettslige aspekter på arbeidsplassen. Dette gjør at det er personvernet og retten til privatliv i art. 8 som blir konkurrerende hensyn med arbeidsgivers behov for å overvåke arbeidsplassen som forebygging av farlige situasjoner, sikkerhet eller annet særskilt behov, jfr. personopplysningsloven § 38. Alt i alt vil det dreie seg om en konkret vurdering av forholdene i det enkelte tilfellet.

Avhandlingen viser at bestemmelsene som i sum bestemmer arbeidsgivers muligheter til overvåkning er spredt på ulike internasjonale og nasjonale regelverk. I delkapittel 4.1 var jeg inne på at en samling av regelverket slik at det blir lettere tilgjengelig for den som skal anven-

⁸¹ EMD-1998-13710

de det. Der stiller jeg meg positiv til en samling av bestemmelsene som gjelder i en arbeidssituasjon i en forskrift til arbeidsmiljøloven. Dette for å ikke uthule meningen med personopplysningsloven samt at man med en gang vet hvor man finner det rettslige grunnlaget, og at man vet eksplisitt at reglene gjelder for arbeidsgivere og arbeidstakere. En samling av reglene kan også bidra til å styrke arbeidstakers rettsvern og personvern ved at det blir lettere å finne en helhet i hvilke krav og plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker har når det kommer til overvåkning og personvern.

På bakgrunn av dette konkluderer jeg med at de internasjonale reglene og nasjonal rett samlet gir et sterkt vern for arbeidstaker, men samtidig en fleksibilitet for arbeidsgiver til å ved behov innføre kontrolltiltak i virksomheten sin. For at både arbeidstaker og arbeidsgiver skal få sine behov godt nok ivarettatt bør reglene samles i en forskrift til arbeidsmiljøloven.

5 Litteraturliste

5.1 Lover

5.1.1 Norsk lovgivning

- 1814 Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai
- 1902 Almindelig borgerlig Straffelov av 22. mai 1902 nr. 10
- 1999 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999 nr. 30
- 2000 Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) av 14. april 2000 nr. 31
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62
- 2005 Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) av 17. juni 2005 nr. 90
- 2006 Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglove) av 19. mai 2006 nr. 16

- 1950 Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, 4. november 1950 (EMK)

1976 Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter med protokoller,
23. mars 1976(SP)

5.1.2 Internasjonal lovgivning

Direktiv 95/46/EF Om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av
personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger
2004 Lag om integritetsskydd i arbeidslivet, 13. august 2004(Finland)

5.2 Forarbeid

NOU 1997:19	Et bedre personvern – forslag til lov om behandling av personopplysninger
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget - Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst
NOU 2009:1	Individ og integritet - Personvern i det digitale samfunnet
Ot.prp.nr. 3 (1975-1976)	Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot.prp.nr. 56 (1989-1990)	Om lov om megling i konfliktråd og om endringer i straffeloven m.m. (hemmelig opptak av samtale og offentlig gjengivelse; fjernsynsovervåkning; uforsiktig omgang med skytevåpen; ulovlig innførsel, produksjon og omsetning av alkohol; falsk utrykningsmelding; skyldkravet ved heleri m.m.)
Ot.prp.nr. 56 (1992-1993)	Om lov om endringer i lov 9 juni 1978 nr 48 om personregistre m.m (fjernsynsovervåkning)
Ot.prp.nr. 92 (1998-1999)	Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)
Ot.prp.nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

5.3 Rettspraksis

5.3.1 Norsk rettspraksis

5.3.1.1 Lagmannsretten

RG 2000 s. 664

RG 2002 s. 162

LH 2003 – 20703

RG 2007 s. 855

5.3.1.2 Høyesterett

Rt. 1991 s. 616

Rt. 2000 s. 1572

Rt. 2001 s. 668

Rt. 2002 s. 1572

Rt. 2004 s. 878

Rt. 2005 s. 518

Rt. 2009 s. 1465

Rt. 2011 s. 1019

Rt. 2013 s. 143

5.3.2 Forvaltningspraksis

PVN 2004:9

PVN 2005:6

PVN 2011:2

PVN 2013:3

PVN 2013:21

PVN 2014:12

5.3.3 Internasjonal rettspraksis

5.3.3.1 EU-domstolen

- | | |
|----------|--|
| C-468/10 | Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito (ASNEF) mot Administración del Estado |
| C-342/12 | Worten – Equipamentos para o Lar SA mot Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) |

5.3.3.2 EMD

- | | |
|------|---|
| 1992 | Case of Niemietz v. Germany, 13710/88, 05.10.1992 |
| 1997 | Case of Halford v. The United Kingdom, 20605/92, 25.06.1997 |
| 2007 | Case of Copland v. The United Kingdom, 62617/00, 03.04.2007 |
| 2010 | Case of Köpke v. Germany, 420/07, 05.10.2010 |
| 2012 | Case of Axel Springer AG v. Germany, 3995/08, 07.02.2012 |

5.4 Forskrifter

- FOR 2000-12-15 nr. 1265 Forskrift om behandling av personopplysninger(personopplysningsforskriften)

5.5 Juridisk litteratur

- Schartum, Dag Wiese og Lee A. Bygrave Personvern i informasjonssamfunnet – en innføring i vern av personopplysninger, 2. utgave (Bergen 2011)

5.6 Artikler

- | | |
|---------------------|--|
| Borchgrevink, Mette | Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern, CompLex 2011/05 |
|---------------------|--|

Bråten, Mona	Rapport Personvern under press, hvor går grensene i arbeidslivet, Fafo-rapport 2008:34
Datatilsynet	Rapport fra Datatilsynet om fjernsyns- overvåkning, 13. desember 2005
Schartum, Dag Wiese	Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet, CompLex 2013/03
Tranvik, Tommy	Det gjennomsluttede arbeidslivet. Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker, CompLex 2013/02
Artikkel 29-gruppen	Opinion on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, WP 89, Opinion 4/2004
Artikkel 29-gruppen	Opinion on the processing of the personal data in the employment context, WP 48, Opinion 8/2001

5.7 Andre kilder

www.complexserien.net

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf- ILO – Code of Practice

www.personvernemnda.no - Personvernemnda

www.snø.no - Store norske leksikon

<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/politiet-droner-kunne-forstyrret-brannhelikoptre-i-laerdal/a/10142809/>

Datatilsynet, Kameraovervåkning, Hva er lov?

Hovedavtalen 2014-2017 (LO-NHO), del C, Tilleggsavtale V; Avtale om kontrolltiltak i bedriften

Protection of workers' personal data. ILO code of practice, 05. juni 1997